

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Diskriminace na trhu práce
Discrimination in the Labour Market

Student:	Ellen Schindlerová
Vedoucí bakalářské práce:	Ing. Lenka Spáčilová, Ph.D

Ostrava 2020

Zadání bakalářské práce

Student: **Ellen Schindlerová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R037 Management
Téma: **Diskriminace na trhu práce**
Discrimination in the Labour Market

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Trh práce a zaměstnanost
3. Formy diskriminace na trhu práce
4. Diskriminace žen na trhu práce v České republice
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

FRANCKE, Ann. *Create a Gender – Balanced Workplace*. London: Penguin, 2019. ISBN 978-0-241-39624-7.

HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-740-8.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení. Východiska a vývoj. 2., přeprac. vyd.* Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3269-5.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Lenka Spáčilová, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 07.05.2020



doc. Ing. Petra Horváthová, Ph.D.
vedoucí katedry

doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.
proděkanka pro studium
na základě pověření k jednání č.j.
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh,
vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 11.5.2020

Elle Kindlerova

jméno a příjmení studenta

Obsah

1	ÚVOD.....	4
2	TRH PRÁCE A ZAMĚSTNANOST	5
2.1	TRH – ZÁKLADNÍ VYSVĚTLENÍ POJMŮ	5
2.1.1	<i>Trh práce a jeho typy</i>	<i>5</i>
2.2	POPTÁVKA A NABÍDKA NA TRHU PRÁCE	7
2.3	NEZAMĚSTNANOST	9
2.3.1	<i>Druhy nezaměstnanosti</i>	<i>9</i>
2.3.2	<i>Rizikové skupiny nezaměstnaných.....</i>	<i>12</i>
3	FORMY DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	14
3.1	ROVNOST	14
3.2	FAKTORY NEROVNÉHO ROZDĚLOVÁNÍ MZDY – NEDISKRIMINAČNÍ FAKTORY	16
3.2.1	<i>Nediskriminační faktory.....</i>	<i>16</i>
3.3	DISKRIMINACE	17
3.3.1	<i>Druhy diskriminace.....</i>	<i>18</i>
3.4	DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ	19
3.4.1	<i>Diskriminace žen.....</i>	<i>20</i>
3.5	PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČR	23
3.5.1	<i>Antidiskriminační zákon.....</i>	<i>24</i>
3.6	ZÁKAZ DISKRIMINACE A ROVNÉ ZACHÁZENÍ V ZÁKONÍKU PRÁCE	24
3.6.1	<i>Důsledky porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace.....</i>	<i>25</i>
4	DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLIC.....	27
4.1	KVANTITATIVNÍ VÝZKUM – DOTAZOVÁNÍ	27
4.2	ANALÝZA VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	29
4.2.1	<i>Výzkumný soubor</i>	<i>29</i>
4.2.2	<i>Analýza výsledků mužů a žen</i>	<i>30</i>
4.2.3	<i>Analýza výsledků žen.....</i>	<i>48</i>
4.3	POROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ.....	54
5	ZÁVĚR.....	57
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	59
	SEZNAM ZKRATEK	64
	SEZNAM PŘÍLOH.....	66
	DOTAZNÍK DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	1

1 Úvod

Téma diskriminace na trhu práce je stále aktuální. V jednadvacátém století patří diskriminace a rovné zacházení k často diskutovaným tématům jak ve světě, tak v České republice. A proto bude zkoumáno, jak je na trhu práce přistupováno k ženám, které spolu s prací musí skloubit rodinný život a k ženám, které teprve budou rodinu zakládat.

Každý den se lidé setkávají s nerovným zacházením ať už na základě jejich národnosti, rasy, víry, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení anebo pohlaví. Stále panuje názor, že žena má na prvním místě pečovat o děti a chod domácnosti. Postavení žen ve společnosti a na trhu práce se oproti minulosti výrazně změnilo. Avšak ženy se stále potýkají s nerovným jednáním a zacházením. Jedná se zejména o přijetí žen do zaměstnání, rozdílnost v odměňování mužů a žen anebo jejich povýšení. Toto je jednou z funkcí managementu, který se mimo jiné také zabývá personalistikou, výběrem anebo vedením lidských zdrojů.

Cílem bakalářské práce je zjistit, zda dochází k diskriminaci žen při přijetí do zaměstnání a při profesním růstu, zejména z důvodu mateřství. Také bude na základě odpovědí respondentů zjišťováno, zda a jestli vůbec muži vnímají nerovné zacházení s ženami v profesní dráze i v době 21. století.

Bakalářská práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola je úvodní, druhá kapitola vymezuje základní pojmy týkající se trhu práce, jeho rozdělení a je zde vysvětlena poptávka a nabídka na trhu práce. Popisuje také nezaměstnanost, její členění a rizikové skupiny nezaměstnaných. Ve třetí kapitole se tato práce zabývá samotným problémem diskriminace, zákazu diskriminace v zákoníku práce a také je zde popsáno, co za diskriminaci považováno není. Pozornost je upřena také na právní úpravu v České republice a na důsledky porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace. Praktická část bakalářské práce je součástí čtvrté kapitoly a je zaměřena na dotazníkové šetření na téma diskriminace žen na trhu práce v České republice. K získání všech informací pro praktickou část bakalářské práce jsem využila kvantitativní metodu výzkumu formou internetového dotazníkového šetření. Výzkumný vzorek jsou ženy a muži, kteří již měli nějakou pracovní zkušenost, a mohou tak z vlastní zkušenosti posoudit situaci na trhu práce. V závěru bakalářské práce jsou shrnuty všechny poznatky, které byly v průběhu psaní bakalářské práce nasbírány.

2 Trh práce a zaměstnanost

2.1 Trh – základní vysvětlení pojmů

Bakalářská práce se zabývá problematikou diskriminace na trhu práce, a proto budou nejprve objasněny základní pojmy, které jsou s trhem práce úzce spjaty.

Trh je jakákoliv forma nákupu a prodeje, při které se setkává nakupující s prodávajícím. Na trhu jsou obchodovány výrobní faktory a zboží, které jsou směňovány za peníze (Jurečka, 2013).

2.1.1 Trh práce a jeho typy

Práce

Dle Zemánek (2010) je za práci považována veškerá činnost, kdy činnosti vykonané jednou osobou přináší užitek osobám dalším. Jako práci můžeme chápat činnost lékaře, prodavačky, automechanika anebo odhazování sněhu, pokud však tato činnost přinese užitek osobám jiným než nám samotným. Za každou vykonanou práci dostane vlastník práce, poskytnuté podniku, odměnu v podobě mzdy. Mzdou může být jakákoliv forma pracovního příjmu.

Práci považujeme za výrobní faktor, který je nedílnou součástí výroby statků a služeb. Trhem práce se rozumí takové prostředí, kde dochází ke střetu dvou ekonomických subjektů. Tyto subjekty jsou podniky a domácnosti. Stejně jako na kterémkoliv jiném trhu, tak i na trhu práce na sebe působí poptávka, nabídka a cena. Je zde zajišťována distribuce práce směnou vztahů mezi domácnostmi a podniky. Domácnosti svou práci nabízejí a podniky naopak práci poptávají. Výsledkem vzájemného působení je cena tohoto výrobního faktoru, tedy mzdová sazba (Vlček a kol., 2005).

Za odvedenou práci je pracovníkovi zaměstnavatelem vyplácena mzda. Mezi poptávané budoucí zaměstnance patří osoby s odpovídajícími schopnostmi, předpoklady, dovednostmi, vlastnostmi, ale také zkušenostmi. Zaměstnavatel si na poptávanou pozici

vždy vybírá takového zaměstnance, který je pro něj neadekvátnější. Zkušený a pracovitý zaměstnanec znamená pro zaměstnavatele zisk.

Primární a sekundární trh práce

Trh práce je rozdělován na trh primární a trh sekundární. Na primárním trhu se koncentrují pracovní příležitosti, které jsou výhodnější, perspektivní a s možností profesionálního růstu. Dále jsou charakterizovány lepšími pracovními podmínkami, vyšším mzdovým ohodnocením a prestiží. Zaměstnancům na pozicích na tomto trhu je poskytováno bezpečí při ztrátě zaměstnání v důsledku propouštění. (Mezihorák, 2006)

Sekundární trh je popisován jinými charakteristikami. Sekundární trh disponuje pracovními místy, které jsou hůře ohodnocené a s nižší prestiží. Na sekundárním trhu se o budování kariéry nedá vůbec hovořit anebo je málo výhodná. „*Navíc je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti.*“ (Mezihorák, 2006, str. 30). Jednou z nevýhod sekundárního trhu je častá ztráta zaměstnání a nízká šance profesionálního růstu. Naopak výhodou je snadnější získání nového zaměstnání na sekundárním trhu než na trhu primárním. Pro osoby pracující na sekundárním trhu existuje jen malá šance přechodu na trh primární. Dle tzv. teorie fronty jsou žadatelé o pracovní pozice řazeni dle jejich mezní produktivity (potencionálního přínosu). Lidé pracující na sekundárním trhu dosahují nižšího vzdělání a kvalifikace, která je pro primární trh nedostačující (Mezihorák, 2006).

Interní a externí trh práce

Trh práce se také rozděluje na interní a externí. O interním trhu práce hovoříme, když organizace vypisuje tzv. vnitřní výběrové řízení, tzn. že prvotně zamýšlí obsadit volné pracovní místo z řad stávajících zaměstnanců. Vnitřní trh práce má mnoho nesporných výhod. Firma má se svými zaměstnanci již značné zkušenosti, proto dokáže posoudit, zda má osoba předpoklady pro danou pracovní příležitost. Dalším kladným faktorem interního trhu je určitá jistota kariérního růstu, což může zaměstnance motivovat k lepším pracovním výkonům. V neposlední řadě zmenšuje riziko ztráty zaměstnání. Všechny tyto aspekty vedou k větší spokojenosti zaměstnanců. Každý styl řízení přináší jisté nevýhody. Jednou z nich je omezenost výběru zaměstnanců na určitou skupinu lidí,

kterí do organizace nepřinášejí nové nápady a zkušenosti z jiného pracovního prostředí. Pokud však dochází k výběru pracovních sil mimo organizaci, jedná se o externí trh práce (Mareš, 1998).

Formální a neformální trh práce

Dalšími typy trhu práce jsou formální a neformální. Tyto trhy se liší regulací a institucionální kontrolou. Formální trh je kontrolován společenskými institucemi, které ho regulují. Oproti tomu neformální trh kontrolám institucí, zejména daňových úřadů, nepodléhá. Je to trh nelegální formy podnikání. Řadí se mezi ně aktivity jako sousedské a rodinné výpomoci, domácí práce, samozásobitelství a aktivity zařazované do šedé ekonomiky (Mareš, 1998).

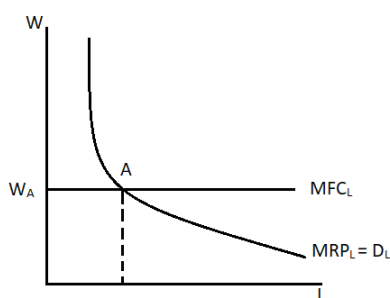
2.2 Poptávka a nabídka na trhu práce

Poptávka na trhu práce

Dle Jurečka (2013) je poptávka po práci stejně jako po jiných výrobních faktorech odvozená od poptávky po výrobcích a službách, které jsou prací produkovány. Hlavním cílem podniků je maximalizace zisku. S nárůstem pracovních sil roste celková produkce, ale dochází ke zvyšování mzdových nákladů. Poptávka po práci je závislá na zvýšení celkového produktu firmy neboli její produktivitě. Přírůstek produkce vyvolaný změnou množství práce je označován zkratkou MPP_L (mezní fyzický produkt práce). „*Mezní fyzický produkt práce je množství fyzických jednotek produkce, které vyprodukuje dodatečná jednotka práce.*“ (Jurečka a kol., 2013, str. 253). Kromě MPP_L firmu také zajímá příjem z mezního produktu práce (MRP_L). „*Příjem z mezního produktu práce je částka, o kterou se příjem firmy zvýší v důsledku zaměstnání další jednotky práce.*“ (Jurečka a kol., 2013, str. 253). Jak uvádí Jurečka a kol. (2013) příjem z mezního produktu práce (MRP_L) závisí na ceně vyráběného produktu (P_X) a na mezním fyzickém produktu práce (MPP_L).

$$MRP_L = MPP_L \times P \quad (2.1)$$

Obr. 2.2 - Křivka individuální poptávky po práci



Zdroj: vlastní zpracování dle Šimek (2005)

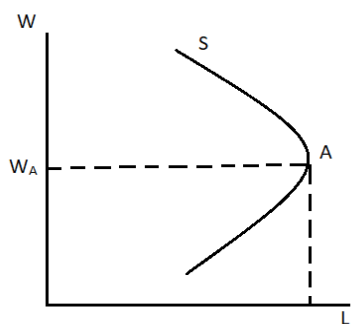
Nabídka na trhu práce

Dle Mareš (1998) je na trhu práce nabídka práce zastupována domácnostmi. Je závislá na ochotě subjektů pracovat a na množství práce, které jsou schopni na tomto trhu nabízet. Cenou práce je mzdová sazba. Pokud roste reálná mzdová sazba w , tak obvykle poroste i nabízené množství práce L .

Křivku individuální nabídky práce ovlivňují 2 efekty. Jedná se o efekt substituční a efekt důchodový. Nabídka práce roste do bodu A , neboť se navyšuje mzdová sazba a převládá vliv substitučního efektu nad efektem důchodovým. Substitučním efektem¹ se rozumí jev, kdy spotřebitel nabízí více práce a to vyvolá snížení „nákupu“ vlastního volného času. V dané výši mzdové sazby W_A se křivka zalamuje a důchodový efekt začíná převládat nad efektem substitučním. Při důchodovém efektu spotřebitel nabízí méně práce, neboť upřednostňuje svůj volný čas před prací. S růstem mzdové sazby roste důchod, a proto spotřebitelé mohou nakupovat více všech statků včetně svého volného času. Důchodový efekt převládá u spotřebitelů s vyššími mzdovými sazbami a naopak substituční efekt převládá u mzdových sazeb nižších (Jurečka a kol., 2013), (Buchtová a kol., 2002).

¹ Substituční efekt vzniká tehdy, pokud je volný čas substituován prací, jelikož při rostoucí mzdové sazbě si spotřebitel může nakoupit více zboží, které mu přináší větší užitek. Tento užitek převyšuje užitek z volného času.

Obr. 2.3 - Křivka individuální nabídky práce



Zdroj: vlastní zpracování dle Buchtová a kol. (2002)

2.3 Nezaměstnanost

Jednou z mnoha skupin ohrožených nezaměstnaností jsou ženy pečující o děti a rodinu. S tím je spojena častá absence na pracovišti, a to také bývá důvodem nepřijetí do zaměstnání anebo jejich propuštění. U mladých žen může jít o diskriminaci vyplývající z obav, že žena nedokáže skloubit rodinný život s pracovním tak, aby to neohrozilo její pracovní výkon a také příjmy zaměstnavatele. Další ohroženou skupinou jsou absolventi, u kterých se diskriminační faktor projevuje jako požadavek na potřebnou praxi. Všichni tyto lidé bývají často diskriminací ohrožováni při hledání nové pracovní příležitosti.

Nezaměstnanost je stav, kdy na trhu práce dochází k nerovnováze. Při dané mzdové sazbě je nabízené množství práce větší než poptávané množství práce. Obecně se za nezaměstnaného považuje osoba, která je starší patnácti let, aktivně hledá práci a je schopna během několika dnů nastoupit do zaměstnání. Za vážný ekonomický problém je považována dlouhodobá nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný nemá práci déle než 1 rok. V takovém případě je návrat do práce velmi těžký (Mareš, 1998).

2.3.1 Druhy nezaměstnanosti

V literatuře můžeme nalézt rozlišení mezi třemi druhy nezaměstnanosti:

- frikční,
- strukturální,
- cyklickou

Frikční nezaměstnanost je běžná a souvisí s pohybem pracovních sil na trhu práce. Tato nezaměstnanost je ve své podstatě výsledkem hledání si lepšího pracovního místa. K pohybu osob mezi jednotlivými pracovními místy běžně dochází z mnoha důvodů. Patří zde lidé, kteří dobrovolně opouštějí své stávající zaměstnání a hledají nové, absolventi hledající své první zaměstnání, lidé navracející se do pracovního procesu např. po rodičovské dovolené anebo také lidé hledající nové zaměstnání po ztrátě předchozího.

Zaměstnavatelé se zapojují do frikční nezaměstnanosti tak, že hledají nové zaměstnance ať už jako náhradu za odcházející, dále lepší a výkonnější jako náhradu za stávající anebo v rámci tvorby nových pracovních pozic při rozšiřování aktivit. Jedná se tedy především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob, které vstupují nově na pracovní trh, jde o dobu, v níž nacházejí svoje první zaměstnání (Mareš, 1998).

Cyklická nezaměstnanost je označována za nedobrovolnou. Je vyvolaná recesí v důsledku hospodářských cyklů, zasahující většinu odvětví v ekonomice. V době, kdy se ekonomika nachází v recesi, je zaměstnáno méně lidí než v době konjunktury.

Zjednodušeně řečeno při poklesu poptávky po práci se pracovníci propouštějí a nezaměstnanost roste. Naopak při ekonomickém růstu se poptávka po pracovních silách zvyšuje, čímž dochází k poklesu nezaměstnanosti (Dieterle, Simmons, 2014).

Strukturální nezaměstnanost je typem dlouhodobé nezaměstnanosti, která má mnoho příčin, například neschopnost společností poskytnout nezaměstnaným lidem pracovní místa, která odpovídají jejich dovednostem (Němec, 1998).

Znakem strukturální nezaměstnanosti je dle Němec (1998) velký počet volných pracovních míst a zároveň vysoká míra nezaměstnanosti. Proces přechodu pracovníků mezi odvětvími však trvá déle než při frikční nezaměstnanosti, protože je nutné, aby se nezaměstnaní nejdříve na trhu práce zorientovali, zjistili, která místa jsou pro ně vhodná. U těchto osob je mnohdy nutná rekvalifikace či zaučení v daném oboru. A jsou také obory, kdy pouhá rekvalifikace nestačí, uchazeči, kteří nemají možnost dosáhnout dovedností potřebných k vykonávání dané profese, zůstávají mimo dění a zažívají právě tento typ nezaměstnanosti. Strukturální nezaměstnanosti se nelze bohužel bránit, protože

každá ekonomika neustále prochází změnami a je tedy nutné ji vnímat jako součást každé ekonomiky (Němec, 1998).

Pokud se budeme na nezaměstnanost dívat z pohledu její délky, tak ji můžeme rozdělit na **krátkodobou a dlouhodobou**.

Krátkodobá nezaměstnanost má většinou sezónní charakter a souvisí s kolísáním potřeby pracovních sil v průběhu roku. Vyskytuje se zejména v odvětvích silně závislých na počasí jako je např. zemědělství, stavebnictví a na ně navázaných zpracovatelských či výrobních odvětvích (Němec, 1998).

Při **dlouhodobé nezaměstnanosti** dochází jak k ekonomickým, tak i sociálním problémům, ze kterých se nezaměstnaní bez pomoci od státu jen těžko dostávají. Jsou to lidé, kteří v minulosti pracovali. V důsledku propuštění (nebo jiných zásadních změn v oblasti zaměstnanosti) o práci přišli a od té doby nacházejí uplatnění jen s obtížemi. Točí se v kruhu dočasných zaměstnání, prací na černo, dluhů a státní podpory. Jsou to lidé, na které je uvalena jedna nebo více exekucí, lidé s nedokončeným a nízkým vzděláním, horším zdravotním stavem nebo nevyřešeným bydlením. Dlouhodobě nezaměstnaní také častěji trpí depresemi a nízkým sebevědomím. Podpora pro tyto lidi musí být proto komplexní. Nemůže se týkat pouze práce, ale všech aspektů jejich života. Za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje doba bez práce delší než jeden rok, u absolventů je to doba poloviční, tedy 6 měsíců (Němec, 1998).

Dalším používaným kritériem pro analýzu nezaměstnanosti je její **dobrovolnost, či nedobrovolnost**.

Dobrovolná nezaměstnanost

Lidé, dobrovolně nezaměstnaní by mohli najít práci za určitou mzdu, ale tato mzda se jim zdá příliš nízká, a proto dále hledají lepší pracovní uplatnění. Jedná se zejména o jedince, kteří mají dostatečné množství naspořených financí, preferují volný čas a mohou si dovolit nepracovat. Takovýto pracovník se po určité době buďto smíří s nabízenou nižší mzdou v odvětví, nebo se pokusí změnit kvalifikaci. Ve druhém případě se to týká zejména jedinců, kteří se naučili využívat sociální systém a volí raději skromnější život bez práce na sociální podpoře. Při dobrovolné nezaměstnanosti existuje dostatek volných pracovních míst na trhu práce, ale chybí zájemci o ně (Krebs a kol., 2007).

Nedobrovolná nezaměstnanost

Pro ekonomiku může být vážným problémem nedobrovolná nezaměstnanost. Ta vzniká v případě, pokud na trhu práce není dostatek volných pracovních míst a je po nich vysoká poptávka. Nezaměstnaní se snaží najít pracovní místo za mzdu, která je na trhu práce běžná nebo dokonce nižší, přesto volné místo nemohou nalézt. Jedná se tedy o důsledek převisu nabídky práce nad poptávkou po práci v daném odvětví (Krebs a kol., 2007).

2.3.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Dlouhodobá nezaměstnanost nejčastěji postihuje takové skupiny občanů, jako jsou např. mladiství či osoby starší, ženy s malými dětmi, osoby s nízkou kvalifikací, osoby se sociálními či osobními handicapy, příslušníky etnických menšin a imigranty. Tito lidé nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pozicích.

Co se týče žen, jak uvádí Buchtová (2002), jejich nepříznivé postavení na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé dávají přednost mužům pro jejich větší mobilitu a také proto, že nejsou zatíženi starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé tyto ženy odmítají zaměstnávat z důvodu časté pracovní absence, způsobené péčí o nemocné dítě, která narušuje plynulost pracovního provozu. Přes mnohdy i vyšší dosaženou kvalifikaci se tyto ženy stávají nezaměstnatelnými, a proto dlouhodobě zůstávají v evidenci úřadu práce. V mnohých případech se tedy stává, že žena získá zaměstnání, které jí vyhovuje jako osobě pečující o dítě, ale ne jako člověku s určitými předpoklady pro výkon náročné práce.

Pro ženy, které se vrací z mateřské a následující rodičovské dovolené je situace ještě tíživější. Několikaletá absence na trhu práce způsobuje jejich horší uplatnění při získání nového zaměstnání (Výrost, Slaměník, 2001).

V rizikové skupině nezaměstnaných z důvodu věku patří k nejohroženějším zejména absolventi a uchazeči o zaměstnání starší 50 let. Nejvíce znevýhodnění oproti konkurenci jsou absolventi středních i vysokých škol, kteří si hledají své první zaměstnání (Výrost, Slaměník, 2001).

Buchtová (2002) zmiňuje studii L. B. Hendryho z Aberdeen University, podle které nezaměstnanost absolventů ohrožuje rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích a přijetí rodinných a společenských hodnot. Nejtiživěji prožívají ztrátu zaměstnání starší lidé, především jde o pracovníky ve věku kolem 50 let. Uchazeči starší 50 let se dostávají do skupiny již méně výkonných a v moderních technologiích většinou neznalých. Zaměstnavatelé se tak snaží získat mladšího, tvárnějšího, moderního člověka, kterého si dokážou pro svou firmu vychovat.

Míra nezaměstnanosti osob se značně liší v závislosti na úrovni jejich dosaženého vzdělání. Čím je dosažená úroveň vzdělání vyšší, tím je nižší míra nezaměstnanosti.

Další rizikovou skupinu tvoří lidé se základním nebo vůbec žádným vzděláním. Do této skupiny ohrožených osob patří mladí lidé, kteří jsou obtížně vzdělavatelní anebo lidé s určitým typem deviantního chování jako jsou recidivisté, alkoholici, lidé závislí na návykových látkách atp. Díky špatně nastavenému sociálnímu systému dávají tyto osoby přednost sociálním dávkám před hledáním pro ně vhodného pracovního místa. Čím dál tím více je při hledání pracovního místa rozhodující úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností, tudíž pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji (Výrost, Slaměník, 2001).

Rozsáhlou skupinou osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností jsou absolventi středních a vysokých škol, zejména bakalářských oborů. Česká republika zažívá růst vysokého školství. Vysoké školy produkují kvalifikované odborníky z mnoha oborů, obecně platí, že čím více je na trhu práce vysokoškoláků, tím těžší je pro ně práci najít. Pokud je vysokoškoláků více než odpovídajících pracovních míst, pak také absolventi vysokých škol mají problém nějakou práci sehnat nebo často získávají práci méně kvalifikovanou. Absolventi škol jsou podle internetového portálu Národního ústavu odborného vzdělávání rizikovou skupinou ekonomicky aktivního obyvatelstva. Hůře se uplatňují na trhu práce a jejich nezaměstnanost je ovlivněna celou řadou faktorů, například: ekonomickou situací země, celkovou nezaměstnaností, stavem trhu práce i strukturou absolventů škol (NUOV, 2012).

3 Formy diskriminace na trhu práce

Rovnost je jedním ze základních pilířů moderní demokratické společnosti. Zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení v ústavním pořádku České republiky blíže vymezuje Listina základních práv a svobod (dále LPS).

3.1 Rovnost

Princip rovnosti je vnímán ve spojení s jinými hodnotami nebo lidskými právy (vzdělání, zdravotní péče, sociální dávky a podpory, politická reprezentace, aj.). Rovnost je vždy nutné chápat jako rovnost nebo rovnosti v něčem. Například v určité problematice segmentu, poměrování ve vztahu k dobru nebo nějakému břemenu ve společnosti (Bobek, 2007).

Rovnost je těžko popsatelný ideál, který je těžko systematizovaný. I přes to se základní koncepce rovnosti může dělit na:

- Rovnost formální
- Rovnost materiální
- Rovnost příležitostí
- Rovnost výsledků

V právní filosofii lze naléznout mnoho dalších způsobů rovnosti jako například rovnost v přístupu ke zdrojům, rovnost dopadu a vlivu, rovnost moci, anebo rovnost v neštěstí (Bobek, 2007).

Rovnost formální

Formální rovnost je založena na principu, že spravedlivě znamená všem stejně. „Stejnému stejně, odlišnému stejně“. Jedná se o způsob předvídatelnosti, která ctí každou osobu tak, že mezi nimi nedělá rozdíly. Formální rovnost nebere v potaz sociální původ a dynamiku vývoje jednotlivců. Jedná se o statickou rovnost v daném čase a prostoru. Zajímá se pouze o rovnost *de iure*, rovnost *de facto* (srovnatelný dopad na situaci jednotlivce) není brána v potaz (Bobek, 2007).

Rovnost materiální

Je rovností založenou na principu *de iure* i *de facto*. Znamená „stejněmu stejně, odlišnému odlišně“. Situaci jedince posuzuje v její dynamice a kontextu. Obsahem materiální rovnosti je stejné zacházení v okamžiku distribuce statku (*de iure*), ale i posouzení dopadu na reálnou situaci (*de facto*). Tyto dvě roviny jsou porovnávány. Pokud *de iure* způsobí nerovnost, pak je vyžadována korekce právní úpravy. Cílem je rovnost reálná, nejen rovnost zákonná (Bobek, 2007).

Rovnost příležitostí

Jedná se o rovnost, která je extensí rovnosti materiální. „Všichni na stejnou startovní čáru“. Je odlišována, protože se zaměřuje pouze na určitý aspekt, kterým je rovnost v přístupu a příležitosti. Základní myšlenkou je fakt, že rovnosti nemůže být dosaženo, pokud má každý jednotlivec odlišnou startovní pozici. Cílem je tak diagnostikovat tyto odlišnosti a následně jednotlivce postavit na stejnou startovní čáru. Jedná se o hledání způsobů, jak setřít odlišnosti a dát všem stejné startovní šance nebo se jim co nejvíce přiblížit (Bobek, 2007).

Rovnost výsledků

V závislosti na úhlu pohledu se rovnost příležitostí mění na rovnost výsledků. Jedná se o rovnost „všem stejně v cíli“. Z pohledu rovnosti příležitostí se jedná například o kvalifikaci a vzdělání příslušníků menšin, což vede ke zlepšení přístupu na trh práce. S ohledem na přístup ke vzdělání se jedná o rovnost výsledků, kdy jsou zvýhodněny pouze příslušníci menšiny a statek (vzdělání) je poskytnut pouze jim. Rovnost výsledků bere programově v potaz pozadí jednotlivce, jeho příslušnost k dané skupině a vyžaduje celkové výsledky pro danou skupinu ve společnosti. Tento typ rovnosti pouze říká, na co se má zkoumání zaměřit, jelikož má být výstupem a porovnáním rovného rozdělení výsledků v cíli. Další krok plyne z politického rozhodnutí dosáhnout rovnější distribuce výsledků (Bobek, 2007).

3.2 Faktory nerovného rozdělování mzdy – nediskriminační faktory

V dnešní době je diskriminace velice diskutovaným tématem. Avšak ne vždy se o diskriminaci opravdu jedná. V praxi je velice složité určit jaké chování a jednání za diskriminační považovat a jaké nikoliv.

Na trhu práce existují faktory, které mají vliv na rozdíly mezi muži a ženami. Tyto faktory jsou označovány za nediskriminační. Pomocí těchto faktorů máme možnost vysvětlit mezery hodnot mezního produktu u žen a mužů na trhu práce, které jsou u žen obvykle nižší než u mužů.

3.2.1 Nediskriminační faktory

Rozdílnosti ve mzdách mezi muži a ženami jsou ovlivněny faktory, které nejsou zapříčiněny diskriminací na trhu práce. Vlivy této mzdové mezery jsou ekonomy identifikovatelné a měřitelné. Jedním z hlavních důvodů, proč ženy dosahují nižších mezd než muži je mateřství a těhotenství. Tyto pauzy ovlivňují jejich pracovní zkušenosti. Klíčovým obdobím je dvacátý až třicátý rok, ve kterém dochází k povýšení žen v řadě povolání, proto jsou tyto roky zlomové (Smetáčková a kol. , 2007).

Dalším faktorem mzdové nerovnosti mezi pohlavími je věk a vzdělání žen. S postupnou emancipací žen se přímo úměrně zvyšuje i jejich vzdělání. V dnešní době je vzdělání mladších žen na stejné, ne-li vyšší úrovni než u mužů. O starších ročnících tohle tvrzení neplatí (Ehrenberg, Smith, 2012). Brožová (2006) uvádí, že rozdílnost ve mzdách je způsobena odlišností preferencí mužů a žen. Méně riziková povolání jsou hůře hodnocena. Jedná se o profese s flexibilní pracovní dobou a čistým prostředím. Nabídka u takových profesí je vysoká, jelikož většina žen bude takovou práci preferovat, pak je ohodnocení za tuto vykonanou práci nízké. Vyšší finanční ohodnocení pak mají profese, které většinou provozují muži. Jedná se o povolání v rizikovém, špinavém a hlučném prostředí.

Dle Borjas (2008) patří mezi hlavní příčiny nerovnosti v odměňování jedinečnost schopností, vědomostí, dovedností a osobních vlastností člověka. Investice do lidského kapitálu hraje důležitou roli v odměňování. Pokud se osoba rozhodne vzdělávat, a tedy akumuluje lidský kapitál, přichází tím o mzdu, kterou by mohla získat, kdyby místo studia pracovala. V budoucnu (po nástupu do zaměstnání) bude díky této investici do svého

lidského kapitálu, bude dostávat od počátku až do svého důchodu vyšší mzdu než osoba, která do svého lidského potenciálu neinvestovala.

Soutěživost je dalším významným faktorem. Většina vysoce výdělečných povolání je provozována v konkurenčním prostředí, kde jsou vítězové odměněni. Ze studií, kdy na stejném počtu studentů obou pohlaví zkoumali, jak rychle a jakým způsobem vyřeší úkol, je známo, že muži jsou ochotni více riskovat a obstát v konkurenčním prostředí lépe než ženy (Borjas, 2008).

3.3 Diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského *discriminare*, což znamená odlišovat, rozlišovat anebo rozdělovat. V širším rozsahu tento termín znamená bezdůvodné omezování, rozlišování a odnětí práv a svobod určité osobě anebo skupině lidí. Mezi diskriminace může také patřit zvýhodňování práv a svobod. Termín je užíván v souvislostech s nerovným přístupem pro společenské postavení, rasu, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, náboženství, barvu pleti, jazyk, sociální původ, státní občanství, politické smýšlení či pro zdravotní postižení (Klimeš, 1994).

Definice pojmu diskriminace je nespočet, Ehrenberg a Smith (2012) chápou diskriminaci jako rozdílnost zacházení na trhu práce. Na trhu práce existují dvě formy projevu diskriminace dle pohlaví. První formou je mzdová diskriminace, kdy je ženě, která má stejné zkušenosti a práci ve stejných podmínkách jako muž, nabídnuta nižší mzda. Druhou formou je diskriminace pracovní. Ta nastává, pokud žena dosáhla stejné úrovně vzdělání a produktivity jako muž, ale přesto je její mzdová úroveň a pracovní pozice nižší než ta mužská. Vyšší placené pracovní pozice jsou častěji obsazovány muži než ženami.

Borjas (2008) uvádí, že diskriminace je stav v pracovním prostředí, kdy stejně kvalifikovaným pracovníkům jsou nabídnuty jiné platové podmínky a pracovní příležitosti na základě jejich národnosti, sexuality, rasové příslušnosti nebo pohlaví.

3.3.1 Druhy diskriminace

Dle antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb. je za nerovné zacházení považováno navádění k diskriminaci či pouhý pokyn, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování (Kociánová, 2012). Dle evropského antidiskriminačního práva je diskriminace dělena na přímou a nepřímou.

Přímá diskriminace

Dle evropského antidiskriminačního práva se za přímou diskriminaci rozumí:

„Případ, kdy je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.“

(Příručka evropského antidiskriminačního práva, 2010, str. 22)

Nepřímá diskriminace

K nepřímé diskriminaci dochází v případě, kdy osoba byla znevýhodněna oproti osobám ostatním a to zaměstnavatelem na základě zvyklosti, kritéria anebo neutrálního rozhodnutí (Příručka evropského antidiskriminačního práva, 2010). *„Návrh antidiskriminačního zákona charakterizoval v souladu s komunitárním právem nepřímou diskriminaci jako jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je ze zakázaného důvodu (rasa, pohlaví, věk víra, atd.) osoba znevýhodněna vůči ostatním.“* (Bobek, 2007, str. 53).

Obtěžování a navádění k diskriminaci

Obtěžování je považováno za diskriminaci dle antidiskriminačního zákona v případech, kdy kvůli nežádoucímu chování dochází ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření urážející, ponižující a nepřátelské atmosféry. Aby bylo jednání označeno za obtěžování, musí splňovat tři znaky:

- jednání, kdy důvodem je pohlaví,
- obtěžování vnímáno dotčeným zaměstnancem,
- snížení důstojnosti a vytvoření nepřátelského prostředí (Bobek, 2007).

Naváděním k diskriminaci se rozumí situace, kdy osoba podněcuje, přesvědčuje a udává pokyny osobám druhým k diskriminaci osob třetích. Při zadávání pokynů k diskriminaci je nadřízeným zneužito postavení podřízené osoby (Hubálek, 2008).

Sexuální obtěžování

Jedná se o obtěžování, které má sexuální charakter (Příručka evropského antidiskriminačního práva, 2010).

Pronásledování

Za pronásledování je považováno nepříznivé zacházení s osobou ze strany zaměstnavatele v důsledku uplatňování svých práv na ochranu před diskriminací (Příručka evropského antidiskriminačního práva, 2010).

3.4 Diskriminace na základě pohlaví

Za diskriminaci z důvodu pohlaví je považována diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství anebo otcovství či z důvodu hledání pohlavní identity.

Ohlédneme-li se do minulosti, tak ještě před 200 lety byl odpírán nárok žen na vzdělání. Teprve před 100 lety ženy získaly volební právo. A není tomu tak dlouho, kdy dle rodinného práva byly ženy podřízené mužům a byly značně znevýhodňovány v pracovních vztazích. Na změny nastalé v těchto oblastech mají vliv mnohá ženská hnutí, která ve druhé pol. 19. století u nás působila. Jedná se především o Americký klub žen (1862-1906), Ženský výrobní spolek (1871), Spolek pro ženské studium Minerva (1890), Výbor pro volební právo žen (1905) aj., které usilovaly o zrovnoprávnění žen. Druhá vlna feministického hnutí se projevovala rozdílně ve světě a v zemích východního bloku, kde komunistická ideologie zajistila rovnost mezi pohlavími, zároveň ale znemožnila obranu proti jakýmkoliv projevům diskriminace. Bylo nemožné se soudit se státem. Dodnes je přetrvávajícím modelem v ČR, žena pracující na plný úvazek a zároveň pečující o domácnost a děti (Havelková, 2007).

Gender

Z feministického hlediska je důležité odlišit dva základní pojmy a to pohlaví a gender. Pohlaví určují naše biologické rozdíly. „*Genderem rozumíme sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu, atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy a muže. Ideální ženské a mužské charakteristiky tedy nevyplývají z biologické přirozenosti žen a mužů, nýbrž jsou vytvářeny společností a reprodukovány prostřednictvím socializace. Gender má ve většině společností úlohu organizačního principu. To znamená, že sociální realita je strukturována podle dělení osob, činností, prostorů atd., na ženské a mužské. Toto genderové dělení sice usnadňuje organizaci společenského života, omezuje však zároveň způsob a hranice individuálního uplatnění jednotlivých rolí.*“ (Bobek, 2007, str. 231)

Sociolog Kimmel zpracoval a rozlišil dva základní aspekty sociálního života, jimiž jsou:

1. **Genderová rozdílnost** - skutečná realita, kde ve společnosti jsou lidé děleni na základě genderu. tzn. na ženy a muže. Dle tohoto dělení se vyvíjí jejich postavení a povinnosti.
2. **Genderová dominance** – skutečnost, že ve společnosti jsou symbolické, mocenské a ekonomické zdroje rozděleny na základě genderu nerovnoměrně. Tyto zdroje jsou více kontrolovány muži (Smetáčková a kol., 2007).

Pro diskuzi o diskriminaci je důležité si uvědomit, že v naší společnosti stále převládají jisté stereotypy a představy.

3.4.1 Diskriminace žen

Dle Skálová a Valentová (2007) jsou ženy nejčastěji diskriminovanou skupinou. S ohledem na pohlaví se jedná o nejrozšířenější typ diskriminace v celoevropském měřítku. Hlavními diskriminačními faktory je mateřství anebo potencionální mateřství, což je období, kdy dochází k největšímu poklesu pracovní aktivity většiny žen. Ovšem dalšími důvody nerovného přístupu mohou být věk, rasa, národnost nebo zdravotní postižení

Na českém trhu práce se diskriminace projevuje nejvíce při náboru na pracovní pozice, rovného zacházení v průběhu zaměstnání a při odměňování. Dle provedeného výzkumu bylo zjištěno, že 30 % mužů a 40 % žen pocítují nerovnoměrné zacházení. Zatímco muži se cítili diskriminováni zejména kvůli věku, ženy pocítovaly diskriminaci na základě pohlaví. Skálová a Valentová zmiňují, že ve srovnání s výsledky z 90. let minulého století, jsou ženy vnímány za diskriminovanou skupinu. Výsledek lze chápat buď jako vyšší stupeň citlivosti k problému, nebo jako opravdový nárůst diskriminace. Z důvodu starosti o dítě je žena pro zaměstnavatele riskantní pracovní silou. Pokud by byly rodičovské role otců a matek vyvážené, tzn. větší zapojení otce v péči o dítě, nemusely by být ženy brány jako méněcenné na trhu práce (Skálová, Valentová, 2007).

Pokud se žena po mateřské anebo rodičovské dovolené rozhodne zůstat doma a starat se o děti, opouští po tuto dobu formální trh práce. Až 7-15 % neaktivních žen ve věku 25-54 let označuje za hlavní důvod pracovní nečinnosti rodinné a osobní povinnosti. Jedná se o ženy z Polska, Německa, Rakouska, České republiky, Lotyšska a Estonska. V Řecku, Itálii, Irsku, Lucembursku a Maltě se trhu práce nezúčastňuje 15-57 % aktivních žen z rodinných nebo osobních důvodů. Přerušování pracovní činnosti vede k negativním dopadům na jejich kariéru. Tato absence vede k zastaralosti znalostí a dovedností jednotlivce, která může vést ke snížení jeho kvalifikace. Následný návrat na trh práce však může být problematický, jelikož zaměstnavatel upřednostní pracovníky, kteří neustále zvyšují svou kvalifikaci. Ženy, které přerušují svou kariéru na delší dobu, mají horší podmínky při hledání nového zaměstnání, protože potencionální zaměstnavatel upřednostní jedince s pestřejším životopisem. Rozhodne-li se tato žena vrátit na formální trh práce, bude čelit vážnějším problémům než žena, která svou kariéru pouze přerušila z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené (Skálová, Valentová, 2007).

Mateřství a rodičovství

Mateřství a rodičovství je jedním z nejčastějších důvodů diskriminace žen na trhu práce. Zaměstnavatel často ženu nepřijme anebo zvolí méně výhodnou formu zaměstnání z důvodu předpokládaného mateřství a ve spojitosti s tím i pobytu ženy doma s dětmi a tudíž jejího výpadku z pracovního procesu. A je to ve většině případů žena, kdo s dětmi zůstává doma, z toho důvodu, že její mzda je nižší než mzda jejího partnera. Mateřství a následně rodičovství ženu zbrzdí v kariérním postupu a ztíží její přístup k lépe placeným

pozicím. Ženy tak často volí zaměstnání, které jim zároveň umožní péči o děti a domácnost. Práce požadující pečlivost, kreativitu a pracovní pozice s horším finančním ohodnocením bývají převážně působištěm žen (Skalová, Valentová, 2007).

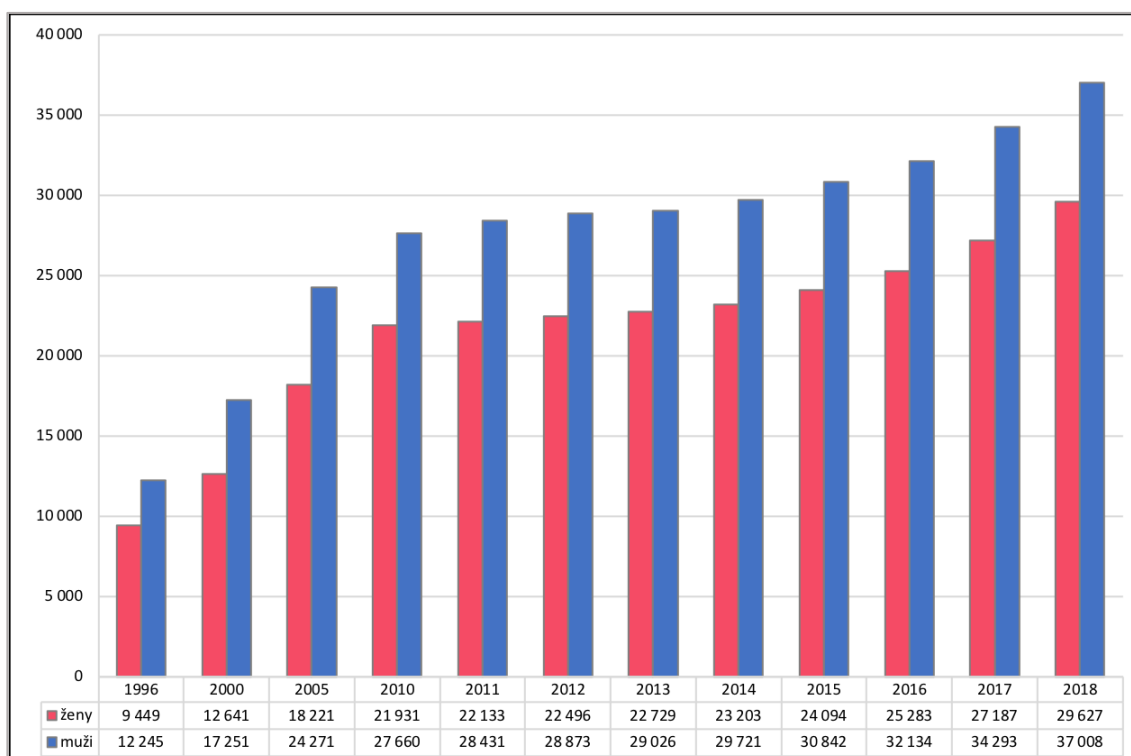
Jak je to s typicky mužskými a ženskými povoláními? Kromě stereotypů však povolání na "typicky" ženská a mužská dělí také peníze. Dokonce to bývá hlavní důvod. Podle Jany Skalové ze společnosti LMC, která provozuje největší inzertní pracovní portály v Česku jobs.cz a prace.cz, mají "mužská a ženská povolání" některé společné charakteristiky. *„Obory či profese, týkající se techniky, strojírenství, ale i financí, obvykle lákají především muže. Typicky všechny profese spojené s auto průmyslem. Naopak práce vyžadující pečlivost, ale i kreativitu a pozice hůře finančně ohodnocené bývají doménou žen,“* říká Skalová (JOBS.CZ, 2010)

Ženy dominují v povoláních, která nepatří k dobře placeným. Například zdravotní sestry, učitelky, sociální pracovníce. V České republice jsou to především ženy, které pracují v oblasti služeb, prodeje, vzdělávání, administrativy a sociálních služeb. Muži naopak výrazně převažují ve stavebnictví, telekomunikacích, dopravě a strojírenství. Gender Studies společně s partnery ze zemí V4 zpracovala studii, kterou upozornila na to, že tato segregace má značné negativní dopady na celou společnost, protože omezuje ekonomický růst, ale také na ženy, které zpravidla vykonávají povolání, jež jsou méně prestižní a hůře placená. Segregace mužů a žen do určitých oborů má své kořeny už ve vzdělávacím systému. Nejvíc patrné je to ve středním odborném vzdělávání (Hausenblasová, 2017).

Dle Francke (2019) narůstá mužům mzda, když se stanou otci. Výzkum prokázal, že mezitím co se matkách mzda snižuje v průměru 4 % na dítě, otcům jejich výdělků narůstají o 6 % na jedno dítě. Tomuto jevu se říká „bonus otcovství“. Až 65 % žen přiznalo, že narození dítěte negativně ovlivnilo jejich kariéru.

Počet dětí má pozitivní vliv na mzdu pouze u mužů, kde počet dětí vzájemně souvisí s výší příjmu. Muži s vyššími příjmy mívají tendence mít více dětí. Naopak pro ženy větší počet dětí přináší negativní vliv na jejich mzdy (Pytlíková a kol., 2012).

Obr. 3.1- Vývoj průměrné mzdy mužů a žen v letech 1996-2018



Zdroj: ČSÚ, 2020, vlastní zpracování

Z obrázku 3.1 můžeme vyčíst, že v průběhu let průměrná mzda mužů a žen neustále vzrůstala. Avšak již od roku 1996 byly výdělky žen v porovnání s muži nižší. Jednoduchým dělením lze zjistit, že ženy již dvě desetiletí vydělávají 75-78 % mužského platu, jak potvrdil také průzkum AEIS (Average Earnings Information System) zabývající se rozdíly ve mzdě na základě pohlaví. Na otázku, zda se ženy cítí diskriminovány v porovnání se svým spolupracovníkem opačného pohlaví, odpovědělo 12,5 % žen pozitivně. Zbýlých 76,9 % žen se diskriminováno necítilo a 10,6 % žen nemá spolupracovníka opačného pohlaví (Pytlíková a kol., 2012).

3.5 Právní úprava v ČR

Evropská unie v rámci legislativy vydává nařízení, směrnice a rozhodnutí, jež jsou pro členské státy závazná. Česká republika je vázána mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu a jako členský stát Evropské unie je povinen řídit se příslušnými předpisy, jak v oblasti primárního, tak sekundárního práva.

Listina základních práv a svobod České republiky upravuje rovnost všech lidí v důstojnosti a právech. Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka víry, náboženství a víry, politického či jiného smýšlení, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině. Každý má právo na zachování lidské důstojnosti a osobní cti. Listina upravuje obecný zákaz diskriminace, ale nedefinuje již pojmy spojené s právem na rovné zacházení, ani nestanovuje, čeho se mohou oběti diskriminace domáhat (Kociánová, 2012).

3.5.1 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) v českém právním řádu řeší rovné zacházení, zákaz diskriminace a právní ochranu před diskriminací. Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. 9. 2009. Antidiskriminační zákon blíže upřesňuje právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací na základě etnického původu, rasy, pohlaví, národnosti, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či národnosti. Zákon dále definuje termíny přímé a nepřímé diskriminace. Za diskriminaci je také považováno navádění k diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování, jak už bylo zmíněno výše v podkapitole 3.3.1. (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon)

Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech dále tímto zákonem vymezených. V § 6 vyjmenovává také přípustné formy rozdílného zacházení. (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon)

3.6 Zákaz diskriminace a rovné zacházení v zákoníku práce

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je v souladu s § 1a odst. Zákoníku práce (dále jen ZPr). Dle ustanovení §16 ZPr, které rozvíjí zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, klade všem zaměstnavatelům povinnost rovnocenně zacházet se všemi zaměstnanci, a to zejména při zajišťování jejich pracovních podmínek, odborné přípravě, dosahování vyššího kariérního postupu v zaměstnání nebo při

odměňování za provedenou práci. Smyslem zásady rovného zacházení, jak je uvedeno v zákoníku práce, je dle judikatury Nejvyššího soudu zabezpečit rovná práva všem zaměstnancům. Plyne z ní požadavek, aby interní předpis nebo praxe zaměstnavatele neopodstatněně neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními zaměstnanci na stejné úrovni (Hájková, 2019).

V oblasti odměňování zaměstnance má zásada rovného zacházení návaznost na článek 28 LPS. Zaručuje právo na spravedlivou odměnu za práci. Dle §110 ZPr je stanoveno, že za práci stejné hodnoty nebo stejnou práci náleží všem zaměstnancům stejná mzda, odměna nebo plat a definuje hlediska, dle kterých je určeno, jestli se jedná o práci stejné hodnoty nebo nejedná (Hájková, 2019).

V pracovněprávních vztazích je dle druhého odstavce §16 ZPr zakázána jakákoliv diskriminace a uvádí seznam zakázaných diskriminačních důvodů. Jedná se například o diskriminaci na základě pohlaví, těhotenství, mateřství, otcovství, sexuální orientace, pohlavní identity, národnosti, rasového a etnického původu, občanství, jazyku, věku, víry, náboženství a jiné (Hájková, 2019)

„Zákoník práce dále ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.“ (Hájková, 2019, str. 39)

3.6.1 Důsledky porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace

Pokud se zaměstnanec s porušením zásady rovného zacházení nebo zákazu diskriminace osobně setká, je možné bránit se spíše neformální cestou. Nápravy se dotýčný může dožadovat přímo u svého zaměstnavatele nebo prostřednictvím svého nadřízeného zaměstnance a HR oddělení. Dalšími způsoby, jakými je možno se bránit, je například využít služeb mediátora, třetí osoby anebo odborové organizace. „*Další možností je obrana prostřednictvím žaloby u soudu. V této souvislosti upravuje především antidiskriminační zákon prostředky ochrany před diskriminací.*“ (Hájková, 2019, str. 50)

Zaměstnanec, vůči jehož osobě došlo k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele, musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním bylo nevhodným způsobem zacházeno (Hájková, 2019).

Porušení povinností, které plynou ze zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců, je dále považováno za přestupek. Skutkovou podstatu přestupků dále upravuje zákon o inspekci práce (InsPr) §11. Fyzické či právnické osobě lze uložit pokutu až jeden milion korun, pokud je dle zákona o zaměstnanosti spáchán přestupek porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení (Hájková, 2019).

Pokud je zaměstnanec dotčený diskriminací nebo nerovným zacházením, nemusí se před podáním žaloby k soudu obracet na zaměstnavatele, inspekci práce anebo veřejného ochránce práv. Avšak v České republice se oběti diskriminačního jednání na soudy ve velkém počtu neobracejí, proto je právě činnost inspekce práce, úřady práce a veřejného ochránce práv považována za velice významnou (Hájková, 2019).

4 Diskriminace žen na trhu práce v České republice

Zatímco v předchozí části bakalářské práce byla objasněna teorie trhu práce, nezaměstnanosti a diskriminace, praktická část bude zaměřena na zkoumání diskriminace žen na trhu práce v dnešní moderní době v České republice. Praktická část bude realizována pomocí kvantitativní metody, konkrétně online dotazníkovým šetřením. Cílem dotazníkového šetření je zjistit, zda se v dnešní době české ženy stále potýkají s diskriminací a zda mají stejné podmínky kariérního růstu v organizaci jako muži. Byly ženám pokládány osobní otázky při pracovním pohovoru a vychází jim jejich zaměstnavatel vstříc se sladěním jejich rodinného a pracovního života? Jak diskriminaci žen v České republice vnímají muži? Na tyto a mnoho dalších otázek byli tázáni občané prostřednictvím online dotazníků.

4.1 Kvantitativní výzkum – dotazování

Kvantitativní výzkum využívá číselných údajů. Úkolem je statisticky popsat typ závislosti mezi proměnnými, o kterých je již známo, že mají silný vliv, změřit jejich intenzitu závislosti a odhadnout budoucí vývoj. Mezi metody kvantitativního výzkumu se řadí pozorování, experimenty a osobní, telefonické, písemné nebo elektronické dotazování. Při využívání těchto kvantitativních metod se pracuje se stovky až tisíci respondentů. Výsledná data kvantitativních metod se obvykle dají zobecnit na celou populaci a poskytují základ pro utvoření celkové představy. (Přibová, 1996)

Formulace problémů a cílů je začátkem každého výzkumu a je jednou z jeho nejdůležitějších částí. Obsahově vymezuje oblast, na kterou se zaměřujeme v dalších částech výzkumu. Pokud není problém definován přesně, pak se projekt stává bezcenným, protože se může stát, že výsledky budou o něčem jiném, než potřebujeme (Foret, 2003). Přibová (2003, str. 26) tvrdí, že „*dobře definovaný problém je napůl vyřešený problém*“.

Následujícím krokem je stanovení **zdrojů dat**. Zdroje dat ve výzkumných projektech jsou primární anebo sekundární. Data primární jsou nově shromažďována, naopak sekundární data jsou již existující statistické přehledy, databáze, registry atd.

Metody a techniky sběru dat je důležité vymezit po rozhodnutí, že se v projektu bude pracovat se zdroji dat primárními. Na výběr jsou základní techniky jako pozorování, dotazování a experimentování. Nejrozšířenější metodou sběru údajů je dotazování, jehož základem je pokládání otázek respondentům. Dle kontaktu s respondentem se dotazování uskutečňuje jako osobní, písemné, telefonické nebo elektronické. Se způsobem kontaktování má úzkou spojitost **velikost výběrového souboru**, tedy počet respondentů, kterých se budeme dotazovat.

Dalším realizačním krokem je **předvýzkum a shromažďování dat**. Jelikož samotná data sama o sobě žádný problém nevysvětlují, je potřeba získané údaje **zpracovat a analyzovat**. Zde se zahrnuje hodnocení a interpretace výsledků lišící se dle typu výzkumu (Přibová, 1996), (Fortet, 2003).

Způsob formulování otázek

Hlavní zásadou při formulaci otázek je jejich srozumitelnost a jednoznačnost. Dotazy by měly být formulovány tak, aby byly co nejvíce validní. Za validní považujeme otázky, kterými se skutečně ptáme na to, co potřebujeme a chceme zjistit. Mezi základní typy otázek patří tzv. otevřené a uzavřené otázky. Nebo pak jejich kombinace v podobě polootevřených otázek. V otevřených otázkách má respondent možnost vyjádřit se zcela svobodně a svými slovy. Otevřené otázky vedou respondenta k zamyšlení se, což patří mezi výhody. Výhodou je také volnost odpovědí, respondent tedy není omezen variantami odpovědí. Volnost je ve skutečnosti brána jako jedna z nevýhod, protože odpovědi otevřených otázek jsou náročné na zpracování, kategorizaci a následné kódování (Foret, 2003).

Oproti tomu u uzavřených otázek jsou předem nabídnuty varianty odpovědí, ze kterých jsou respondenti nuceni vybírat. Mezi výhody uzavřených otázek patří rychlé a snadné vyplnění otázek. Výhodou je také usměrňování dotazovaného na to, co nás zajímá. Při tomto typu otázek je respondentovi umožněno nahodile odpovídat, a tak maskovat znalosti v dané problematice, což patří mezi nevýhody uzavřených otázek. V porovnání s otevřenými otázkami jsou méně závazné, silné. Právě proto se nakonec u nabízených odpovědí uvádí varianta „jiné“, která respondentům umožňuje uvést, co považuje za podstatné a vyjádřit tak svůj názor. Kombinací otevřených a uzavřených otázek vznikají otázky polootevřené.

Uzavřené otázky se dělí na:

- dichotomické - připouští možnosti ano/ne
- polytomické, umožňující výběr jedné alternativy (výběrové)
- polytomické, umožňující výběr více alternativ (výčtové)
- polytomické, s uvedením pořadí alternativ (Foret, 2003).

4.2 Analýza výsledků dotazníkového šetření

4.2.1 Výzkumný soubor

Dotazníkového šetření probíhalo v období od 14. 3. 2020 do 31. 3. 2020 na internetové stránce vyplnto.cz. Původním plánem bylo udělat výzkum na základě osobního dotazování respondentů, ale kvůli koronavirové pandemii bylo nutné, aby se provedlo dotazování elektronické. Při tomto způsobu dotazování bylo obtížné ovlivnit soubor respondentů, a proto byl dotazník vyplňován převážně mladšími respondenty anebo také osobami s vysokoškolským vzděláním. Dotazník obsahuje 23 otázek (viz. Příloha 1) a vyplnilo jej celkem 248 respondentů, přičemž celý dotazník vyplnilo 88 % osob, tedy 218 respondentů. Před spuštěním a rozesláním dotazníku respondentům byl proveden předvýzkum, který se provádí za účelem zpětné vazby a k nápravě možných chyb.

V dotazníku se vyskytovaly převážně uzavřené otázky polytomické výběrové a dichotomické. Některé otázky dovoľovaly výběr více alternativ, jako např. otázka č. 7 týkající se nejčastějších důvodů diskriminace v pracovním prostředí anebo možnost varianty „jiné“. První otázka je filtrační, kdy návratnost dotazníku závisela na pracovní zkušenosti respondenta, který již někdy musel být zaměstnaný na hlavní pracovní poměr, aby mohl v dotazníku dále pokračovat. Dále otázky č. 2-5 byly identifikační, díky kterým byla zjištěna struktura respondentů.

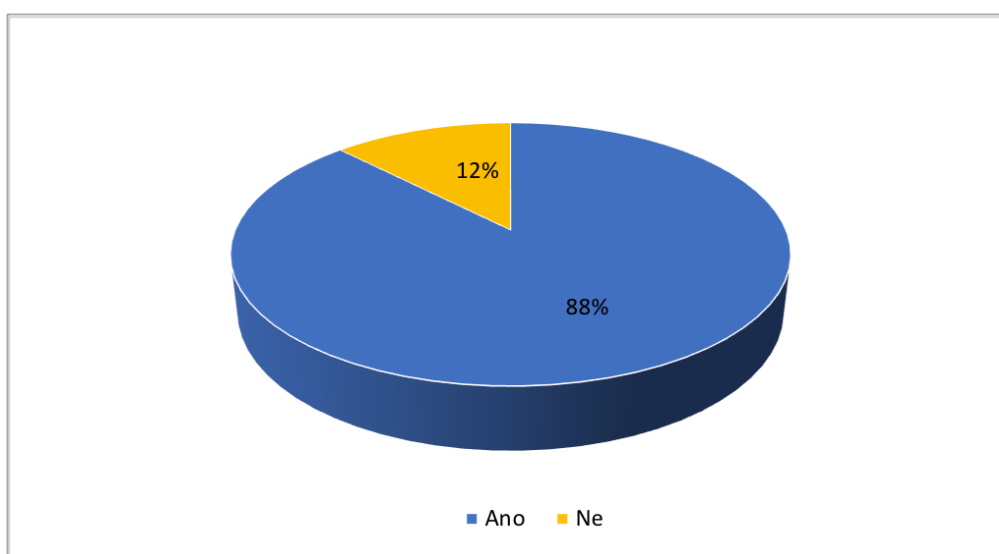
Z počtu 218 respondentů odpovídalo 56 % žen, což je 123 respondentek a 44 % mužů, tedy 95 respondentů. Nejčetněji zastoupenou věkovou kategorií byli respondenti ve věku 18-24 let (78 respondentů, 36 %), druhou nejpočetnější skupinou byla věková kategorie 25-34 let (48 osob, 22 %), dále osoby ve věku 35-44 let

(55 respondentů, 25 %) a nakonec osoby ve věku 45 a více v počtu (37 osob, 17 %). Výsledky byly zpracovány pomocí tabulkového procesoru Microsoft Excel.

4.2.2 Analýza výsledků mužů a žen

Následující část praktické bakalářské práce se týká vyhodnocení odpovědí dotazníkového šetření.

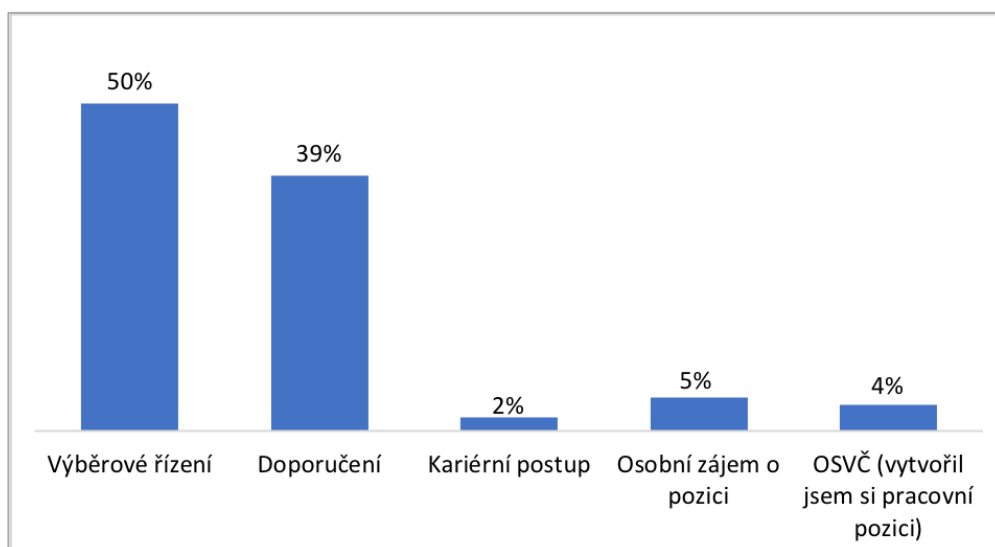
Obr. 4.1 – Zkušenost respondenta se stálým zaměstnáním



Zdroj: vlastní zpracování

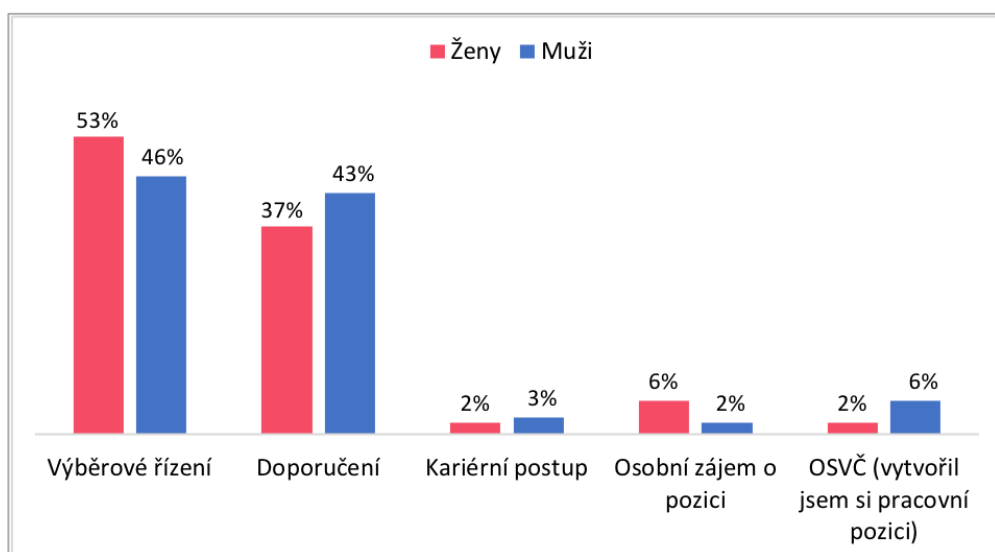
První otázka položená respondentům byla filtrační. Aby mohl být dotazník validně vyplněn, musel již mít respondent nějakou pracovní zkušenost, která mu v dotazníku umožnila rozhodovat o svých odpovědích na základě vlastních zkušeností. Počet respondentů, kteří již odpověděli, že měli pracovní zkušenost, bylo celkem 88 % (218), respondentů bez pracovní zkušenosti odpovědělo 12% (30). Pokud respondent žádnou pracovní zkušenost neměl, dotazování bylo ukončeno.

Obr. 4.2 – Způsob získání zaměstnání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek 4.3 – Způsob získání zaměstnání dle pohlaví



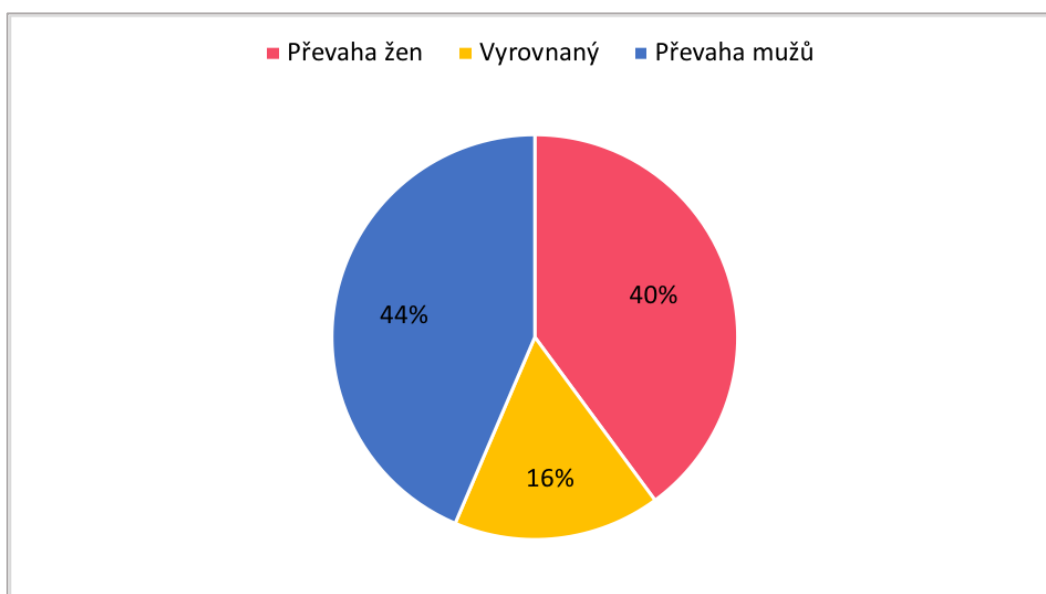
Zdroj: vlastní zpracování

Z odpovědí respondentů na otázku jakým způsobem získali zaměstnání, bylo zjištěno, že 50 % všech respondentů získalo své zaměstnání na základě výběrového řízení, 39 % respondentů na základě doporučení. Jelikož se jedná o polootevřenou otázku, měli respondenti možnost vyjádřit se vlastními slovy. To bylo příčinou, že se zde objevily další

varianty získání zaměstnání a to osobní zájem o pozici a vytvoření si vlastní pozice formou OSVČ.

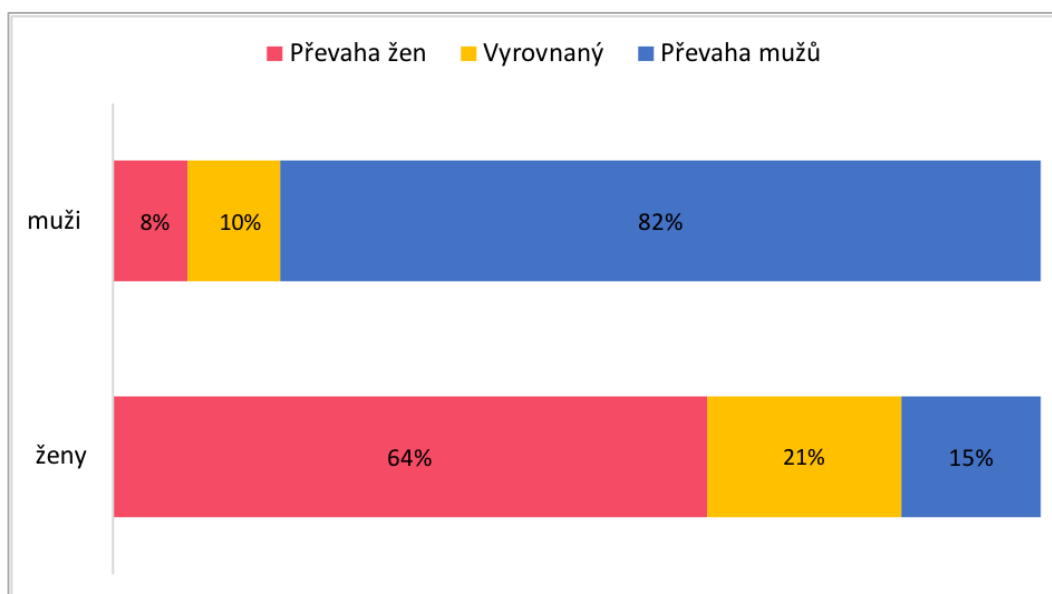
Analýzou výsledků bylo zjištěno, že v přístupu k zaměstnání nejsou mezi muži a ženami žádné výrazné rozdíly. Z celkového počtu 123 žen a 95 mužů získalo práci na základě doporučení anebo výběrového řízení 90 % žen a 89 % mužů. A také v případě kariérního postupu byly výsledky mezi muži a ženami vyrovnané.

Obr. 4.4 - Poměr mužů a žen v organizaci



Zdroj: vlastní zpracování

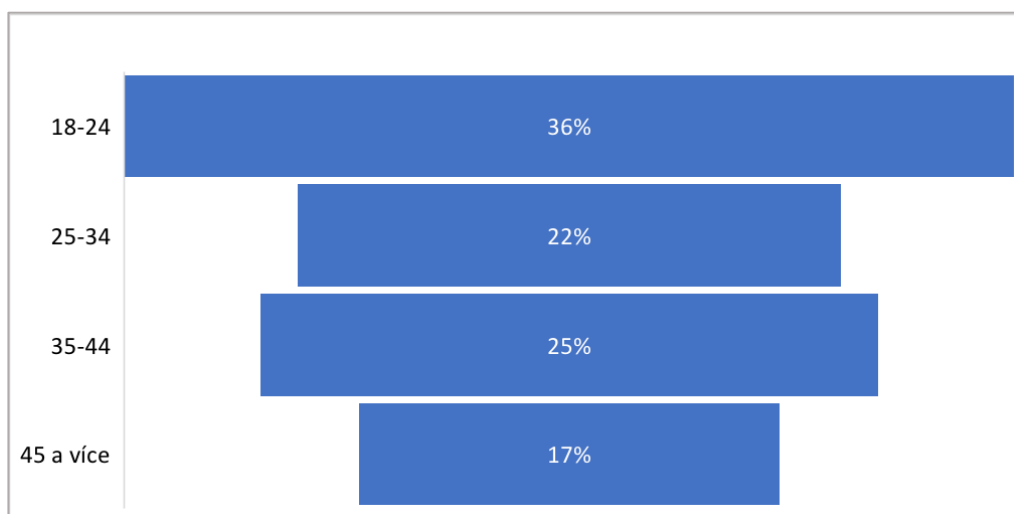
Obr. 4.5 – Poměr mužů a žen v organizaci dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Z hlediska struktury respondentů bylo zjištěno, že dotazovaní muži pracují převážně v mužském kolektivu a ženy v kolektivu převážně ženském. Jelikož se jedná o náhodný soubor respondentů, může to odrážet celkovou skutečnost ve společnosti. Muži pracují více v technických oborech, jako je výroba, strojírenství anebo IT technologie. Zatímco ženy v oborech typicky ženských jako je například školství, zdravotnictví, administrativa a sociální služby.

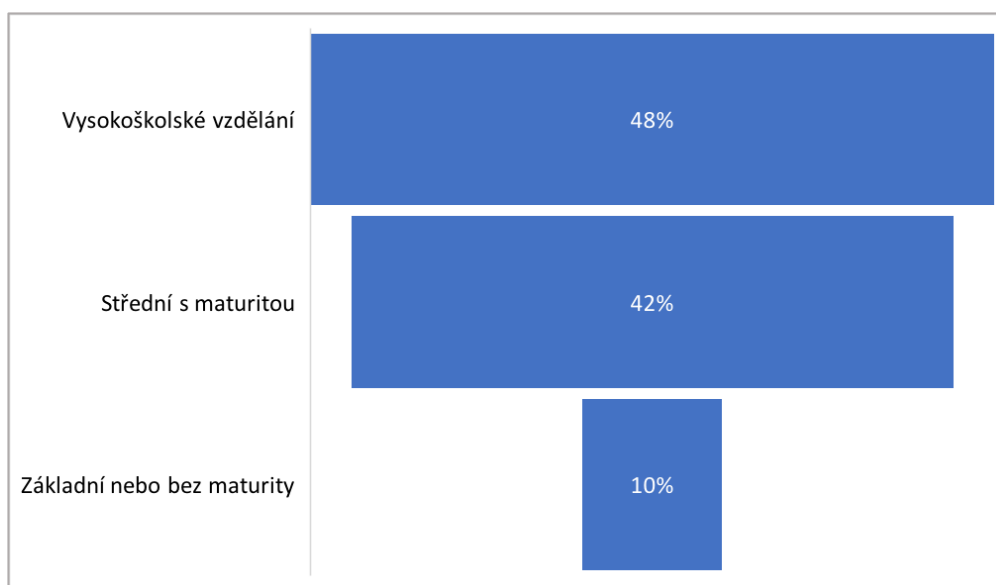
Obr. 4.6 – Věková struktura respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

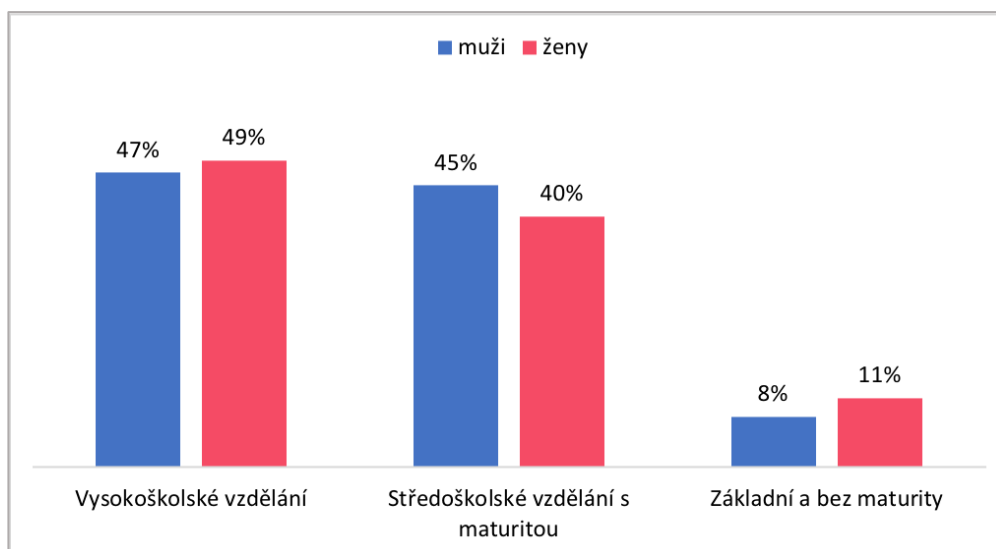
Z výše uvedeného grafu vyplývá, že nejpočetnější skupinou jsou respondenti ve věku od 18 do 24 let v počtu 36 % (78 osob). Věkové skupiny od 25-34 a 35-44 let jsou velice vyrovnané. Naopak nejméně početnou skupinou jsou respondenti ve věku 45 let a více. Toto rozložení je ovlivněno způsobem dotazování přes internet a to z důvodu koronavirové pandemie. Na internetu je také mladší generace více aktivní než osoby starších ročníků.

Obr. 4.7 – Rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

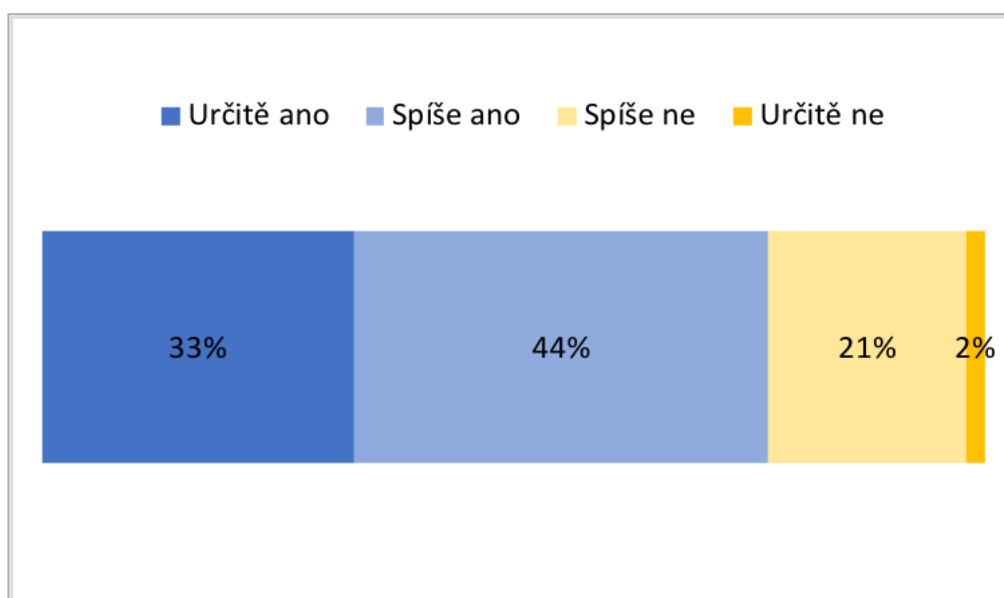
Obr. 4.8 – Vzdělání respondentů dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

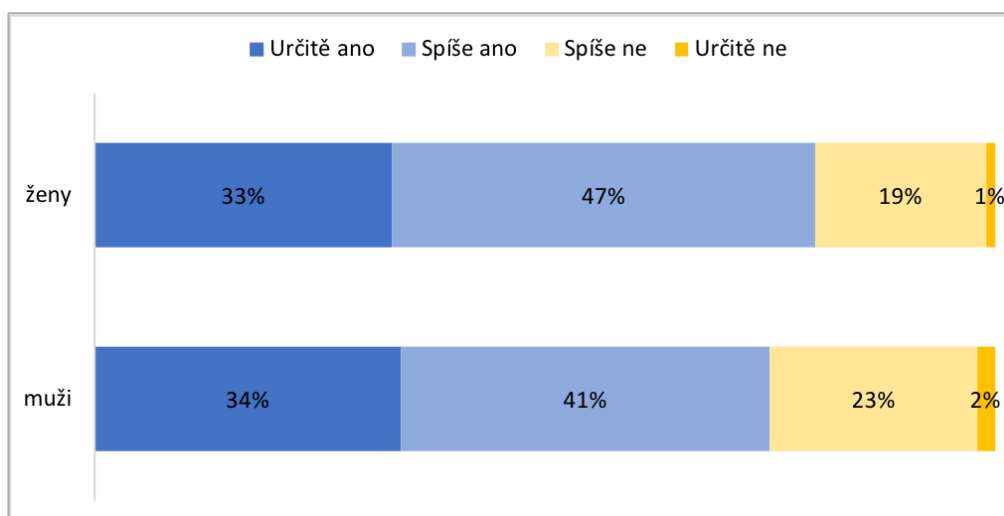
Nejvíce zastoupenými skupinami jsou osoby s vysokoškolským a také středoškolským vzděláním s maturitou. Obě pohlaví jak muži, tak ženy jsou zastoupeni rovnoměrně. Toto rozložení vzdělanosti v dalším šetření ovlivní výsledek v následujících otázkách týkající se diskriminace a to tak, že se výzkum bude více týkat osob se středoškolským vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním.

Obr. 4.9 – Diskriminace obyvatel na trhu práce v ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Obr.4.10 – Diskriminace obyvatel na trhu práce dle mužů a žen

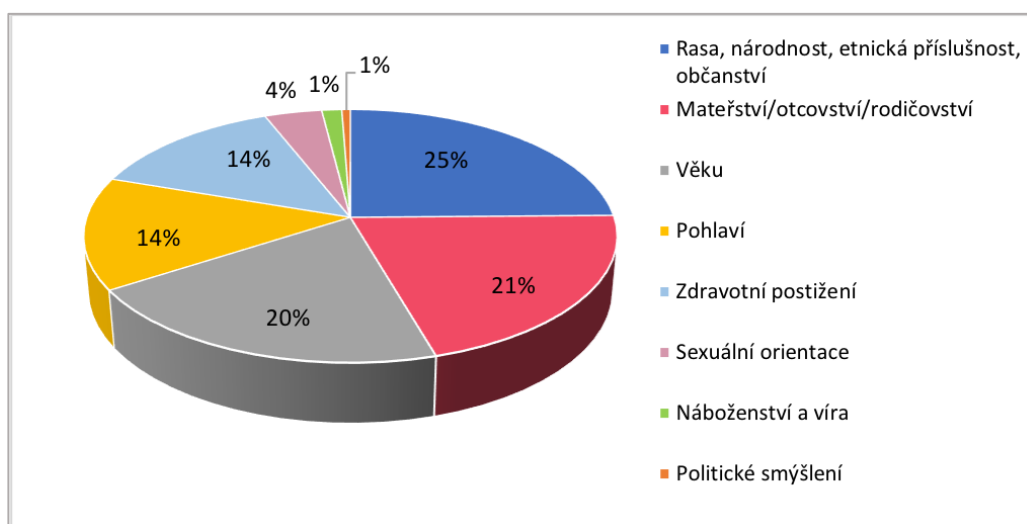


Zdroj: vlastní zpracování

V české společnosti je téma diskriminace stále aktuální. I když je český národ k menšinám čím dál víc tolerantnější, přesto jsou v nás zakořeněny určité předsudky. V posledních letech se jedná zejména o předsudky vůči imigrantům anebo romským menšinám.

Na otázku, zda dochází k diskriminaci obyvatel na trhu práce v ČR, se většina dotazovaných mužů (75 %) a žen (80 %) domnívá, že k nějakému způsobu diskriminace obyvatel na trhu práce dochází. Naopak 25 % mužů a 20 % žen nabývá dojmu, že k diskriminaci v zaměstnání nedochází.

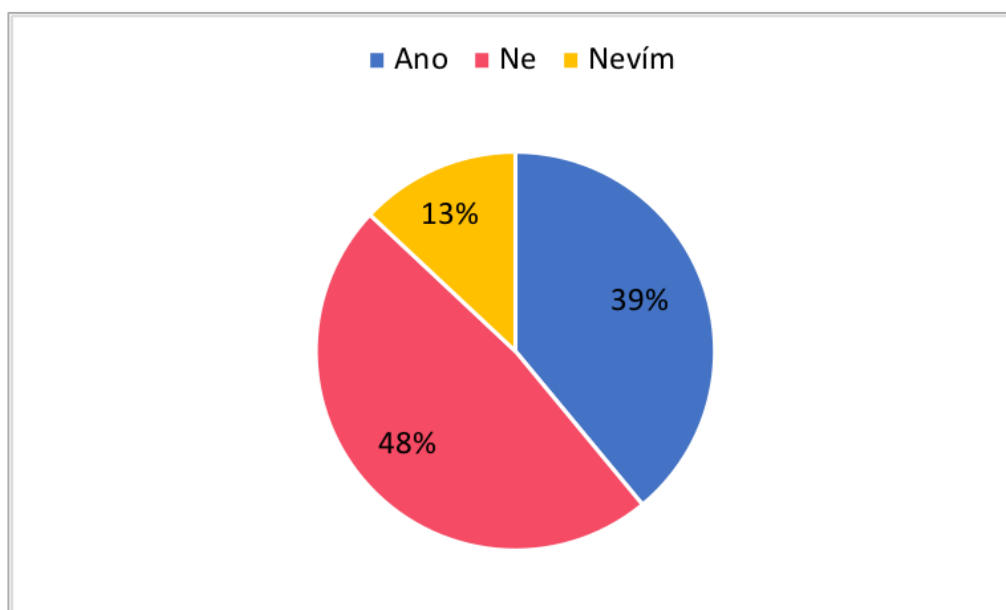
Obr. 4.11 - Důvody diskriminace na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování

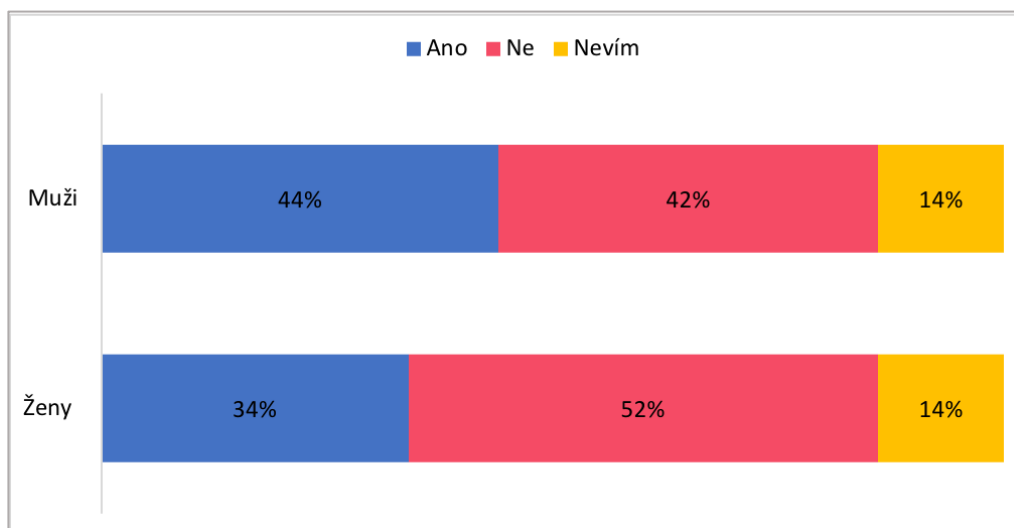
Jak už bylo zmíněno, v České republice a také v jiných zemích světa se v dnešní době potýkáme s rasistickou nenávistí vůči romským menšinám a osobám s tmavší barvou pleti. Proto není překvapující, že diskriminace na základě rasy, národnosti a etnické příslušnosti je považována za nejčastější důvod diskriminace na trhu práce. Další nejčastější odpovědí byla diskriminace na základě věku, mateřství/otcovství a rodičovství. Naopak to, jak jsme sexuálně orientovaní, jak se politicky angažujeme či jakého jsme náboženského vyznání, nás v přístupu k zaměstnání žádným způsobem neovlivňuje.

Obr. 4.12 – Osobní zkušenost s diskriminací žen za posledních 10 let



Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 4.13 – Osobní zkušenost s diskriminací žen za posledních 10 let dle pohlaví respondentů

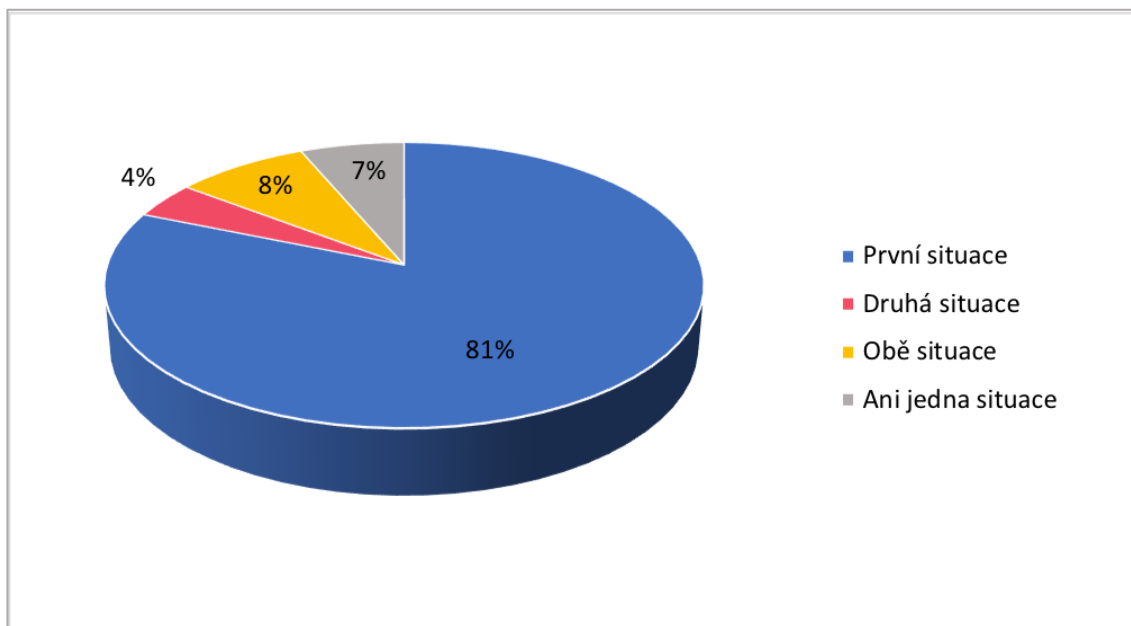


Zdroj: vlastní zpracování

Pokud se zaměříme na konkrétní diskriminaci a to na diskriminaci žen, osobní zkušenost s tímto nerovným zacházením má celkem 44 % mužů a 34 % žen. Zbývající část respondentů zkušenost nemá nebo neví, co si pod takovým jednáním představit. Tato reakce může být způsobena faktem, že si respondenti nedokáží vybavit, jaké jsou projevy a důsledky diskriminace v pracovním prostředí.

To, že se zhruba polovina všech dotazovaných nemá zkušenost s diskriminačním jednáním vůči ženám, může souviset s tím, že v roce 2009 byl přijat antidiskriminační zákon, který mimo jiné uzákoňuje rovnost mezi muži a ženami na trhu práce.

Obr. 4.14 – Situace popisující diskriminační jednání



Zdroj: vlastní zpracování

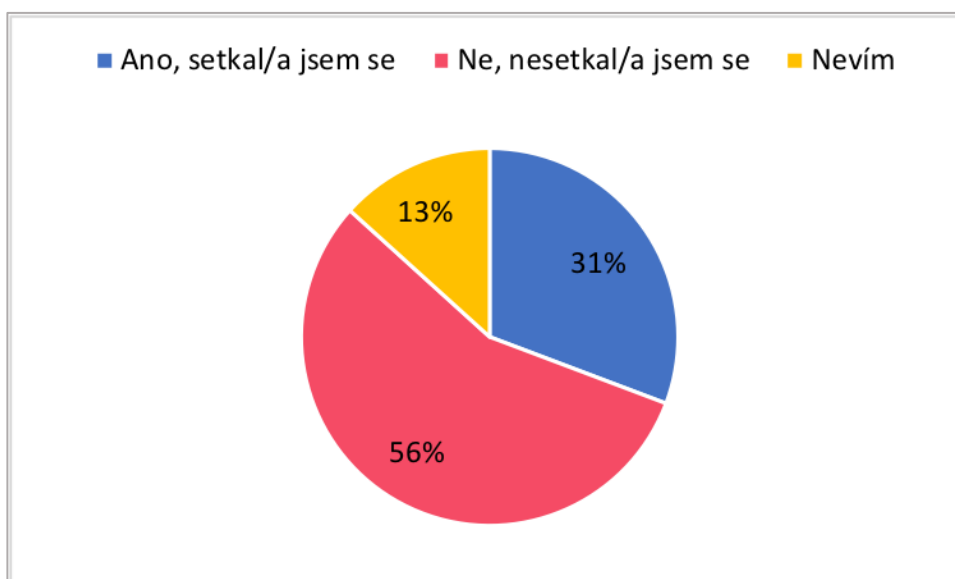
Abychom si potvrdili, zda dotazovaní jsou schopni rozlišit, co je a co není diskriminačním jednáním, zda vůbec vědí, co pojem diskriminace znamená a zda dokážou racionálně vyhodnotit další otázky týkající se diskriminace na trhu práce, byla jim položena otázka, která zahrnovala popis dvou situací a respondenti měli vybrat, která z možností podle nich popisuje diskriminační jednání.

1. Zaměstnavatel odmítne přijmout ženu s potřebnou kvalifikací na pozici řidiče vysokozdvížného vozíku ve skladu s vysvětlením, že ženy na tuto pozici nepřijímá;

2. Zaměstnavatel odmítl zaměstnat ženu s vysokoškolským vzděláním a s nižší délkou praxe, než byl požadavek na uvedenou pozici.

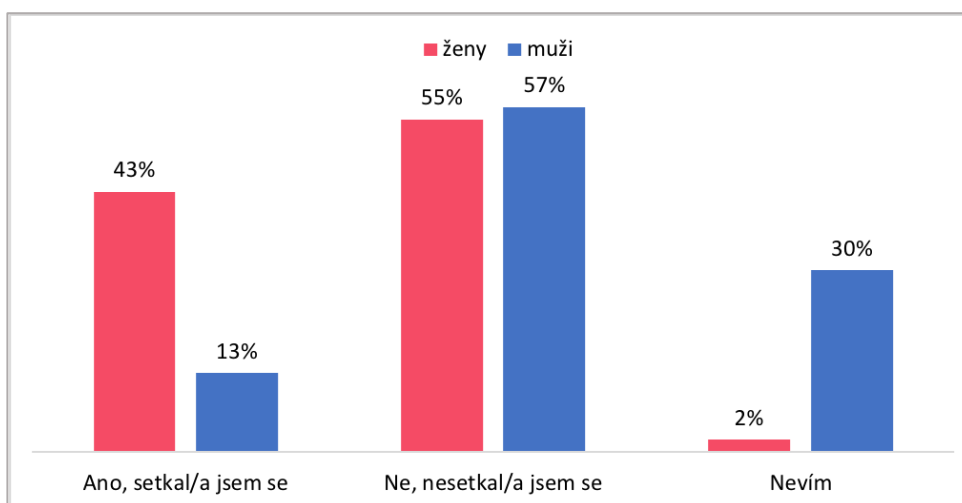
Správná odpověď byla „první situace“, na kterou odpovědělo správně 81 % respondentů. Tento výsledek potvrzuje, že všechny odpovědi týkající se diskriminace mohou být považovány za relevantní ke zpracování.

Obr. 4.15 – Osobní zkušenost respondenta s diskriminací na trhu práce za posledních 10 let



Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 4.16 – Osobní zkušenost s diskriminací na trhu práce za posledních 10 let dle pohlaví respondenta

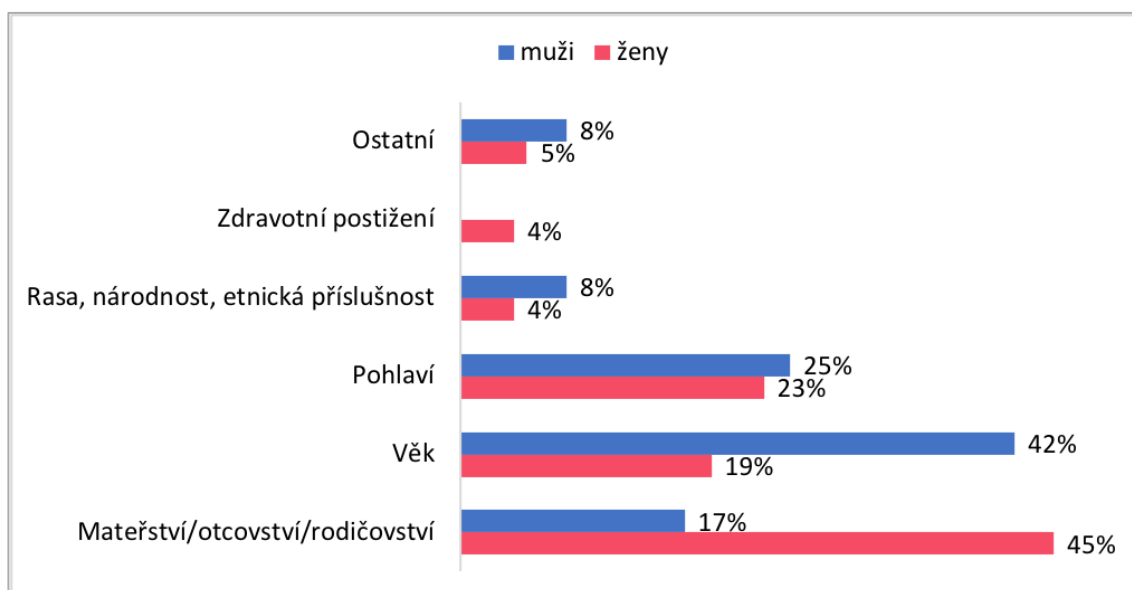


Zdroj: vlastní zpracování

Důležitým sdělením je, že se více jak polovina respondentů za posledních 10 let s diskriminací osobně nesetkala. Tento výsledek je velice pozitivní. Z celkového počtu 123 žen a 95 mužů se s diskriminací setkalo pouhých 43 % žen a 13 % mužů. Z toho vyplývá, že se diskriminací na trhu práce se ženy potýkají častěji než muži.

Tento výsledek může být způsoben předsudkem zaměstnavatelů o nemožnosti skloubení rodinného a pracovního života žen, o čemž vypovídá i následující obrázek 4.17.

Obr. 4.17 – Důvod diskriminace respondenta

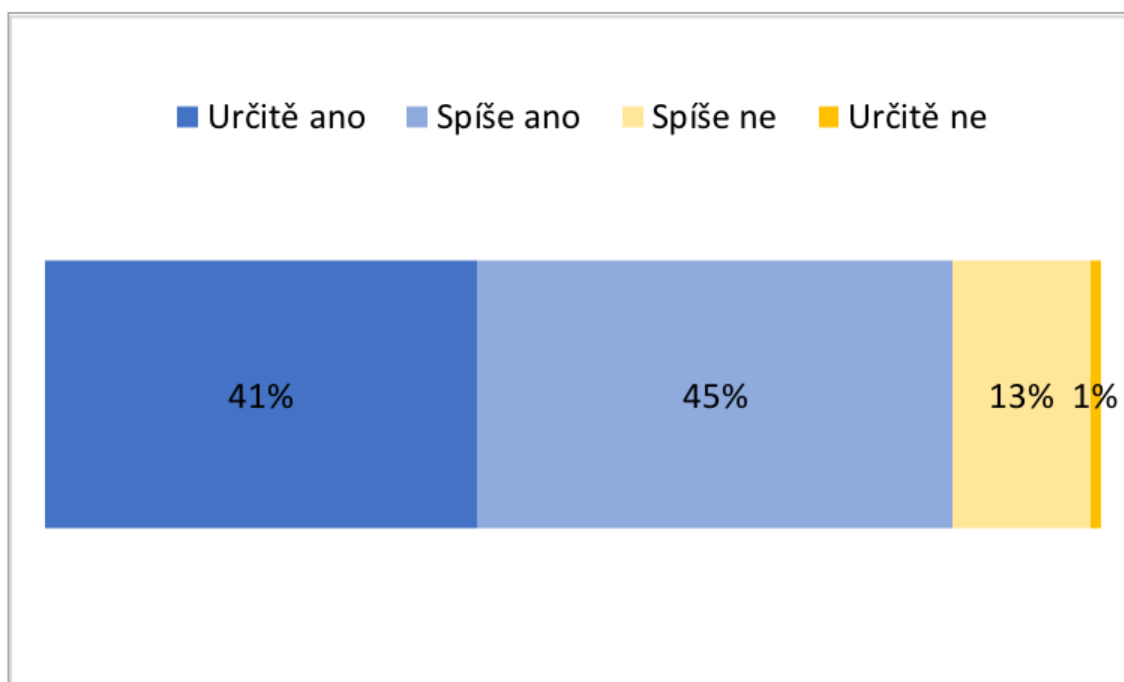


Zdroj: vlastní zpracování

V návaznosti na předchozí otázku bylo zjišťováno, co je důvodem diskriminace mužů a žen. Nejčastěji se muži setkávají s diskriminací na základě věku a pohlaví. Ženy se naopak nejčastěji potýkají s nerovným přístupem z důvodu mateřství a rodičovství. Dalším důvodem a zároveň druhým nejčastějším u žen je diskriminace na základě pohlaví a také věku.

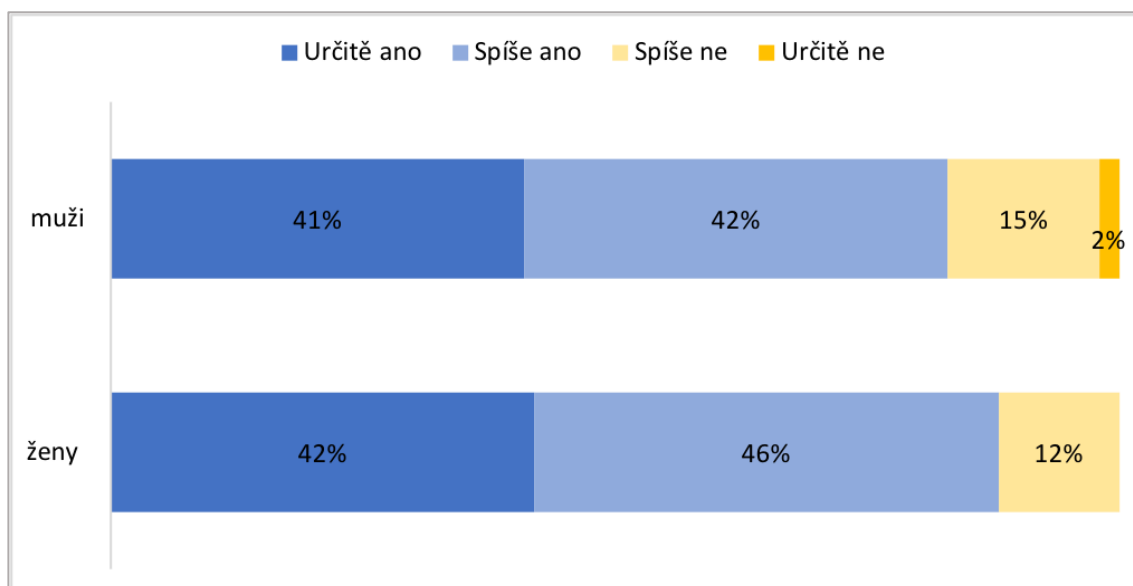
Dle obrázku 4.11 byla diskriminace na základě rasy a národnosti považována za nejčastější formu diskriminace obyvatel ČR. Toto povědomí je nejspíše utvořené na základě informací z médií. Lidé zapojení do výzkumu nejspíše jiné rasy či národnosti nebyli, a to může být důvodem, proč se respondenti nejčastěji osobně potýkají s diskriminací kvůli mateřství/rodičovství, pohlaví a věku.

Obr. 4.18 – Stejně kariérní podmínky mužů a žen v organizaci respondenta



Zdroj: vlastní zpracování

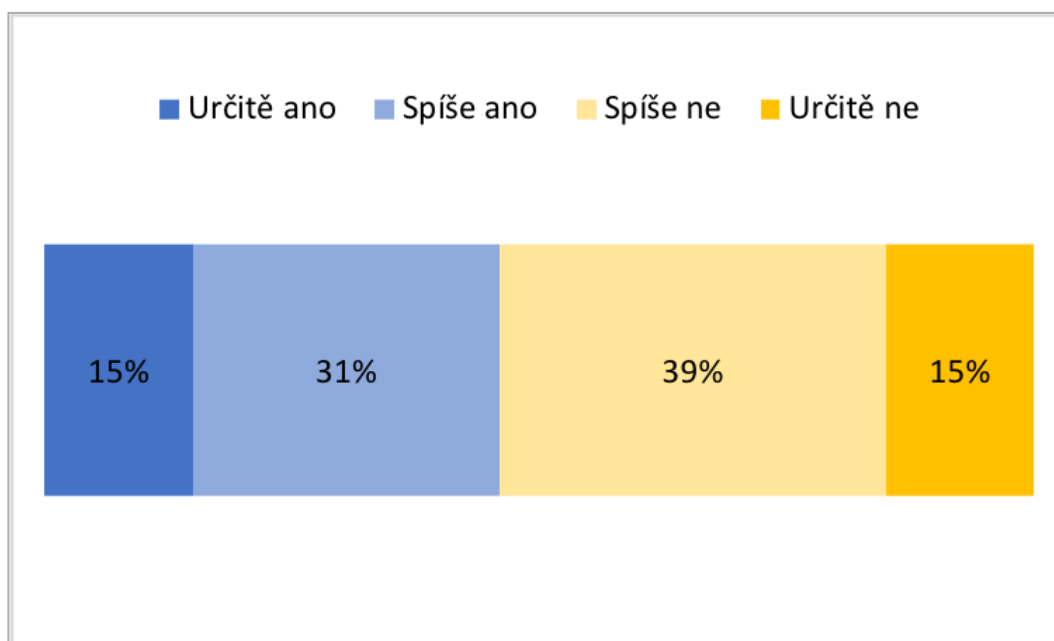
Obr. 4.19 – Stejně kariérní podmínky mužů a žen dle pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

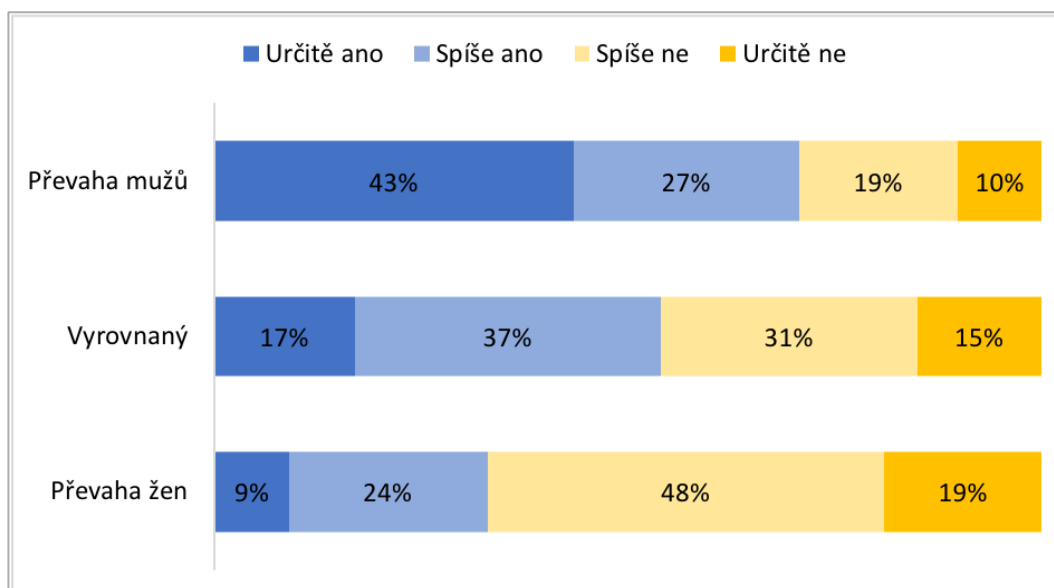
Zaměříme-li pozornost na kariérní podmínky mužů a žen, vidíme, že 88 % dotazovaných žen a 83 % mužů vnímá své podmínky pro rozvoj své kariéry rovnocenně. Pohlaví na rozvoj kariéry a kariérní postup nemá velký vliv.

Obr. 4.20 – Častější obsazování mužů do vedoucích pozic



Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 4.21 – Častější obsazování mužů do vedoucích pozic dle struktury mužů a žen v organizaci

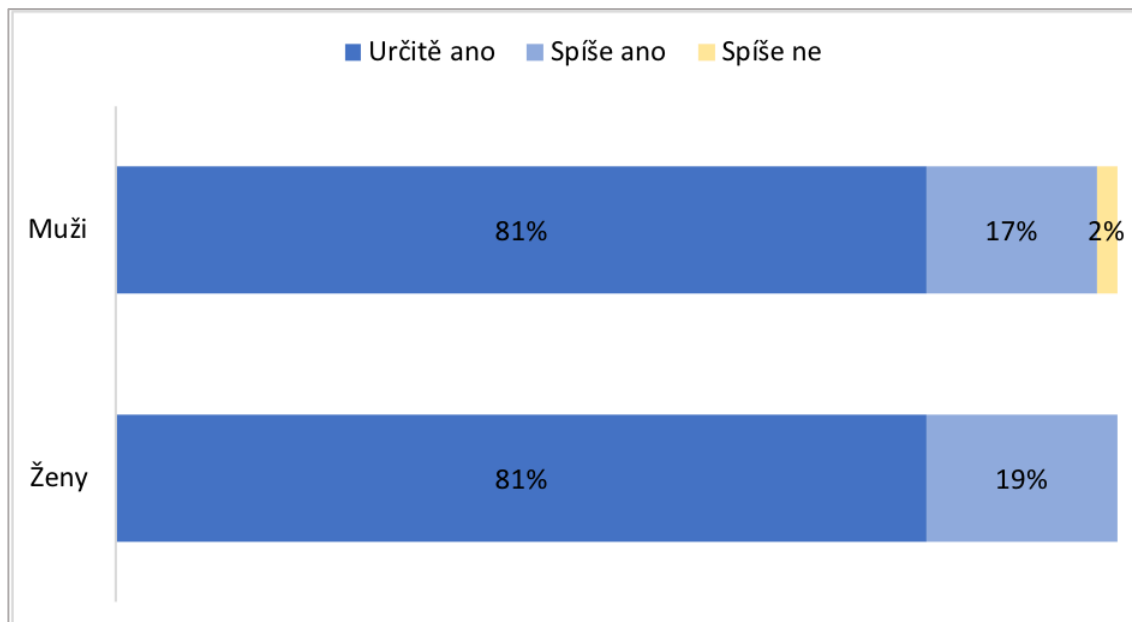


Zdroj: vlastní zpracování

V organizacích s převahou mužů jsou do vedoucích pozic častěji obsazováni muži (70 %). A v organizacích s převahou žen jsou do vedoucích pozic naopak obsazovány ženy. Což je spjato se strukturou zaměstnanců v dané organizaci. Za vypovídající můžeme brát organizace, kde je poměr mužů a žen vyrovnaný, ale ani zde se nám

nepotvrdila domněnka, že budou muži do vyšších pozic obsazováni častěji. Celkový názor na tento jev je více závislý na pracovním oboru a konkrétním typu práce.

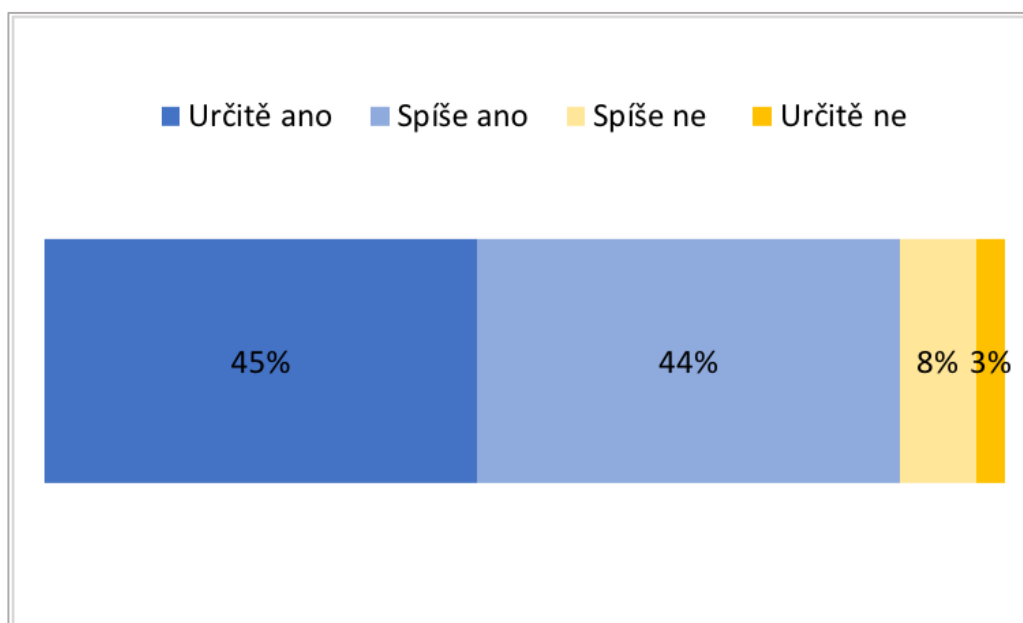
Obr. 4.22 - Stejně možnosti kariérního růstu pro ženy bez ohledu na povinnosti v rodině



Zdroj: vlastní zpracování

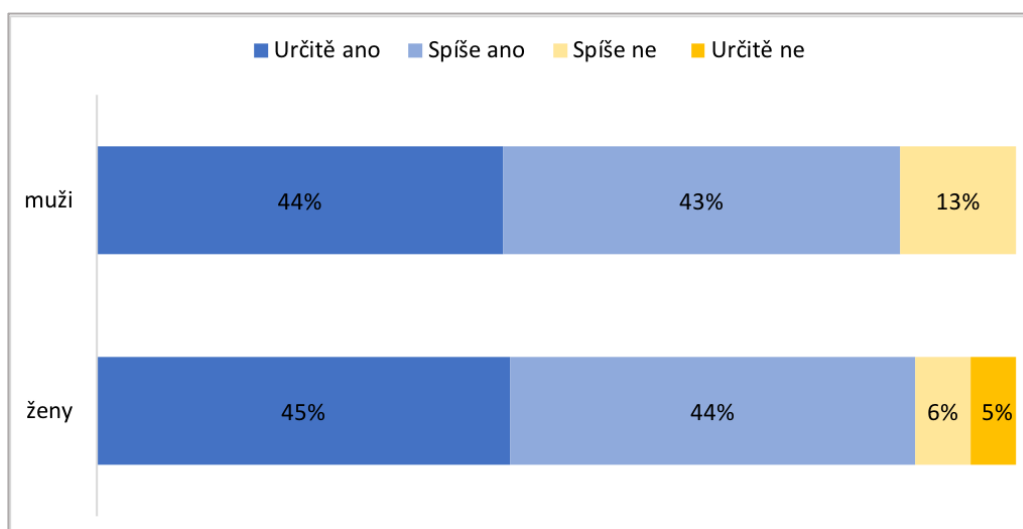
I přes to, že dle respondentů by rodinné povinnosti neměly mít vliv na budování kariéry žen a měly by mít stejné možnosti jako muži, realita je jiná. Dle Kubálková (2016), rozvoj kariéry žen brzdí předpoklad, že budou matkami a to významně ovlivňuje to, co se od nich v kariéře očekává. Mladé ženy ve věku 20-35 jsou při nástupu do zaměstnání poznamenány očekáváním, že budou zakládat rodinu a odcházet na mateřskou dovolenou. Naopak muži jsou vnímáni jako perspektivní pracovníci a s jejich odchodem na rodičovskou dovolenou se nepočítá. Což vyplývá i z níže uvedeného obrázku 4.23, který znázorňuje, zda má mateřství vliv na přijetí žen do zaměstnání.

Obr. 4.23 – Vliv mateřství na přijetí ženy do zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

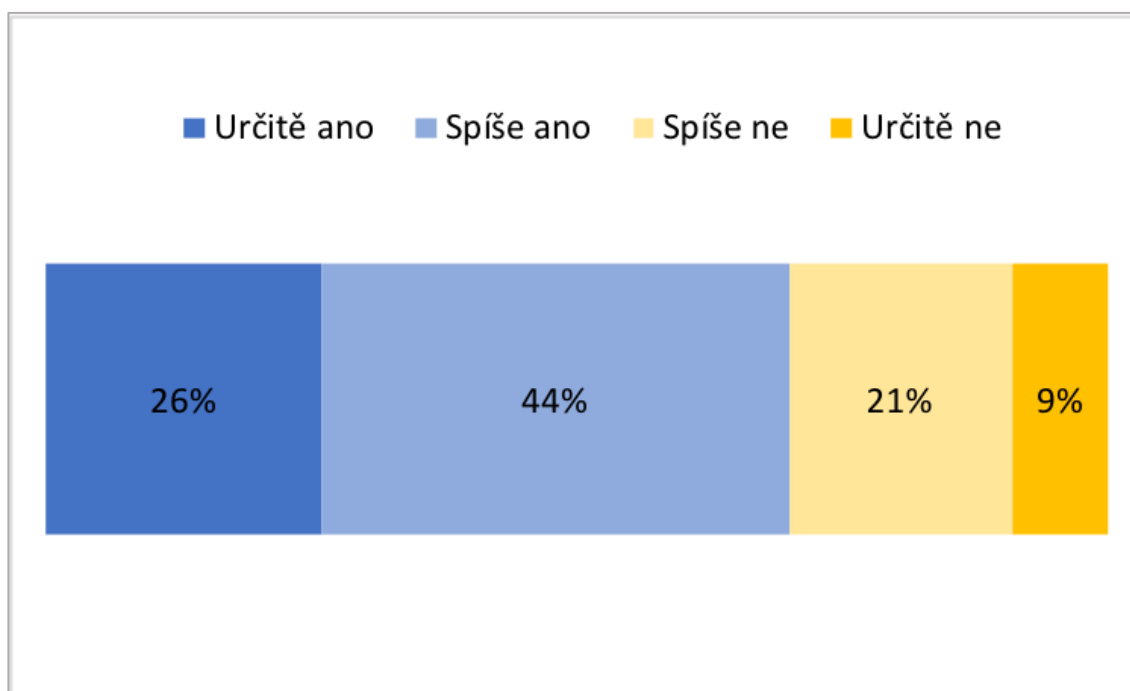
Obr. 4.24 – Vliv mateřství na přijetí do zaměstnání dle pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků jednoznačně vyplývá, že většina mužů i žen si shodně myslí, že na přijetí žen do zaměstnání má mateřství významný vliv. Co tedy může podpořit kariérní rozvoj ženy, aby pro ně bylo snazší spojit rodinný a pracovní život anebo se vrátit na původní pracovní pozici? Respondentům byla položena otázka, zda jim jejich zaměstnavatel nabízí nějaké výhody, a pokud ano, o jaké výhody a benefity se jedná.

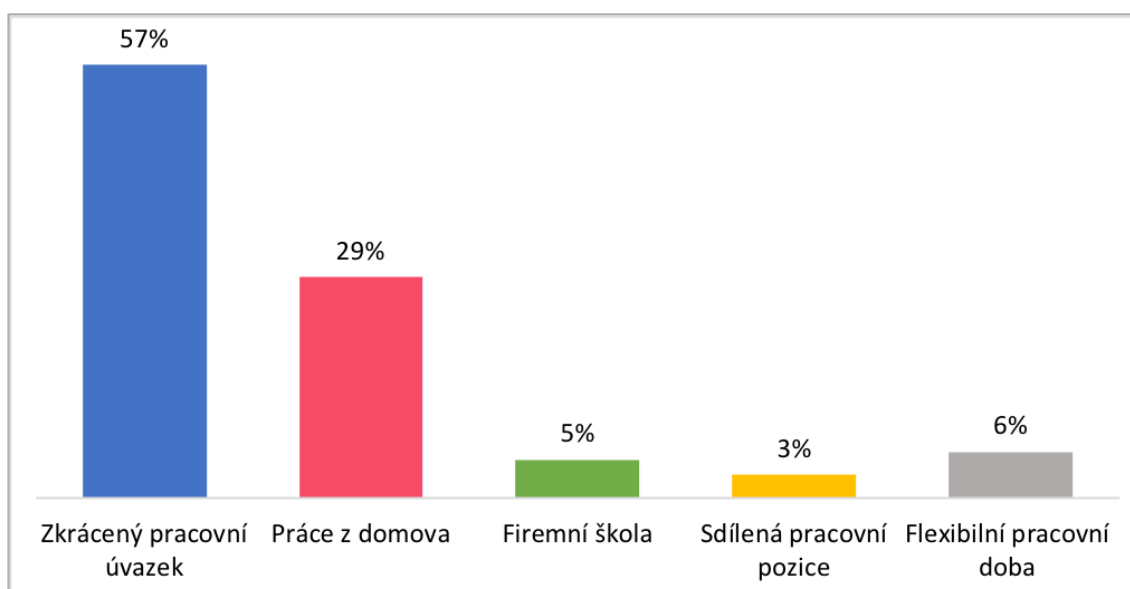
Obr. 4.25 – Poskytování výhod matkám s dětmi ze strany zaměstnavatele



Zdroj: vlastní zpracování

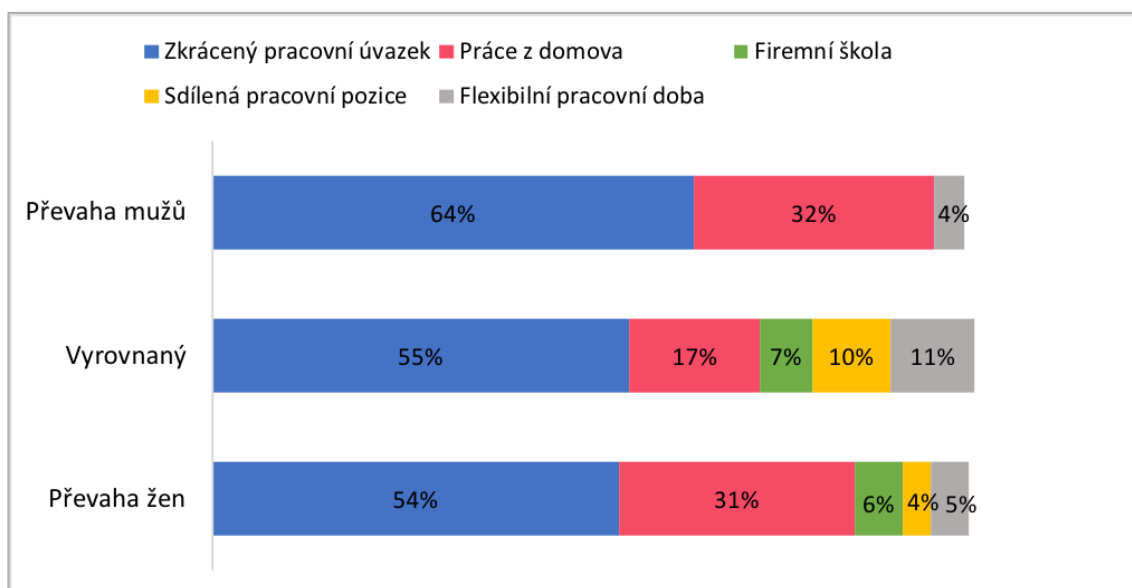
Až u 70 % respondentů vychází zaměstnavatel ženám nějakým způsobem vstříc. Jaké jsou nejčastější výhody poskytované zaměstnavatelem?

Obr. 4.26 – Nejčastější výhody pro matky s dětmi



Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 4.27 – Nejčastější výhody poskytované zaměstnavatelem dle poměru mužů a žen v organizaci

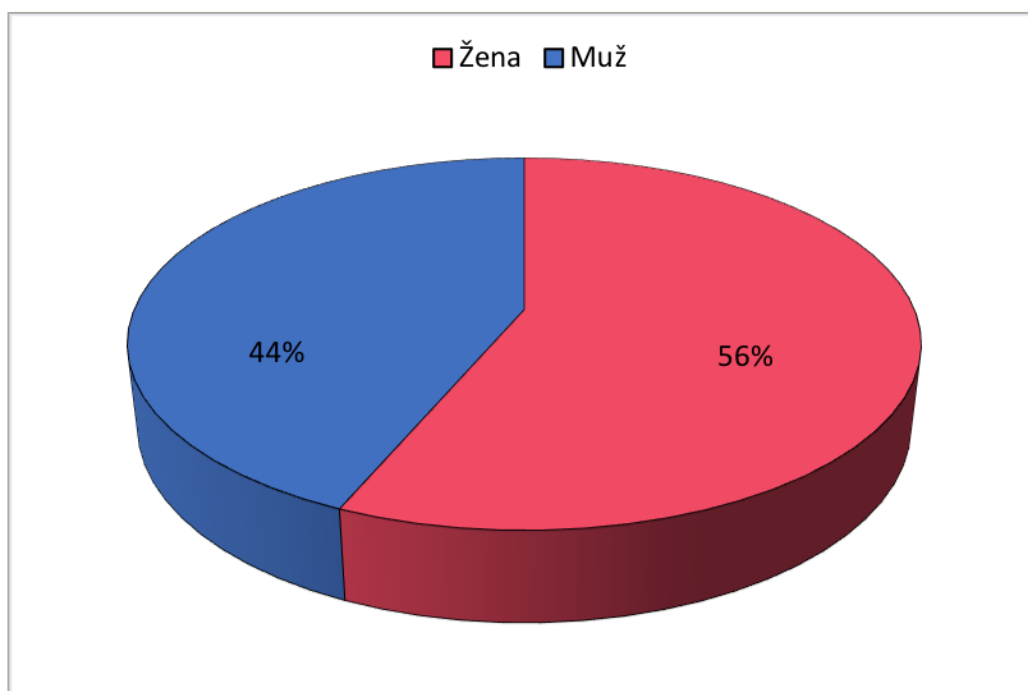


Zdroj: vlastní zpracování

Mezi nejčastější výhody, které jsou zaměstnavateli poskytovány matkám s dětmi je zkrácený pracovní úvazek a dále také práce z domova. Nejméně nabízenou výhodou na českém trhu práce je sdílená pracovní pozice a firemní školka. Tato otázka byla polootevřená a nabízela možnost odpovědi „jiné“, proto se zde objevila odpověď flexibilní pracovní doby. Několik respondentů do poznámek uvedlo, že firemní školka je v jejich organizaci poskytována pouze ženám na vysokých pozicích.

Dle Kubálková (2016) mohou mezi benefity patřit také například dny placeného volna pro otce po porodu dítěte, dětské školky a příspěvky na hlídání. Dále jsou to flexibilní pracovní úvazky, kvóty, které některé organizace závazně přijímají, programy mentoringu a coachingu, školení anebo semináře pro ženy.

Obr. 4.28 - Pohlaví respondenta



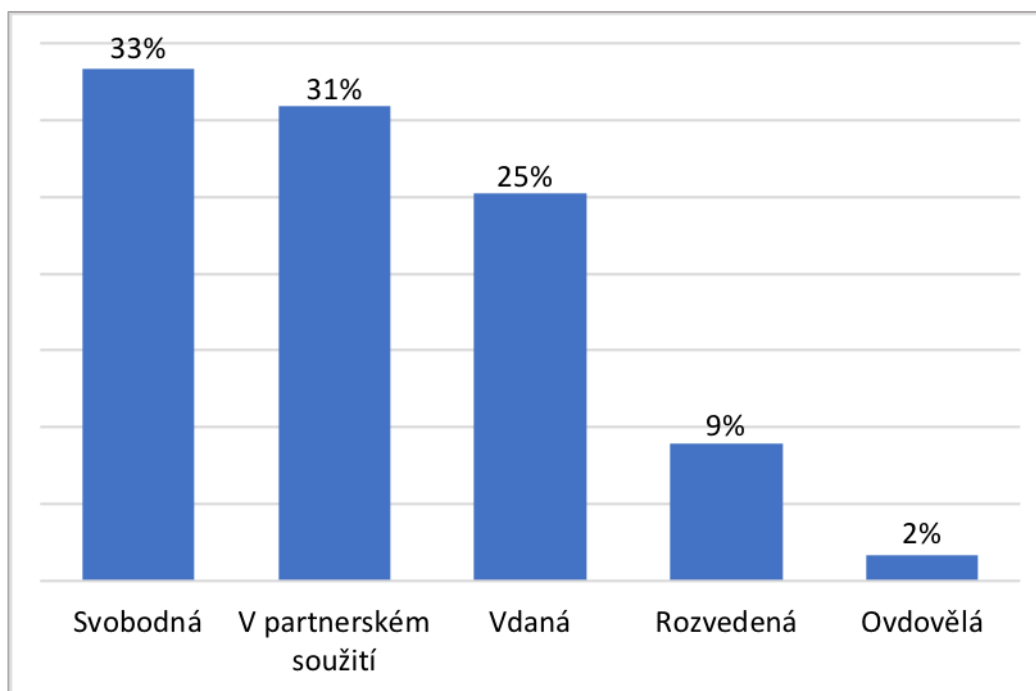
Zdroj: vlastní zpracování

I když je dotazník zaměřen hlavně na diskriminaci žen, cílem bakalářské práce je zjistit i postoj mužů k tomuto problému. Záměrem bylo mít dotazník genderově vyvážený, aby byly výsledky dobře zpracovatelné a vyhodnotitelné. Z celkového počtu 218 respondentů bylo 56 % (123) žen a 44 % (95) mužů.

Jelikož se jedná o otázku filtrační, tak na zbylé otázky v dotazníku mohly odpovídat pouze osoby, které uvedly, že jsou ženského pohlaví.

4.2.3 Analýza výsledků žen

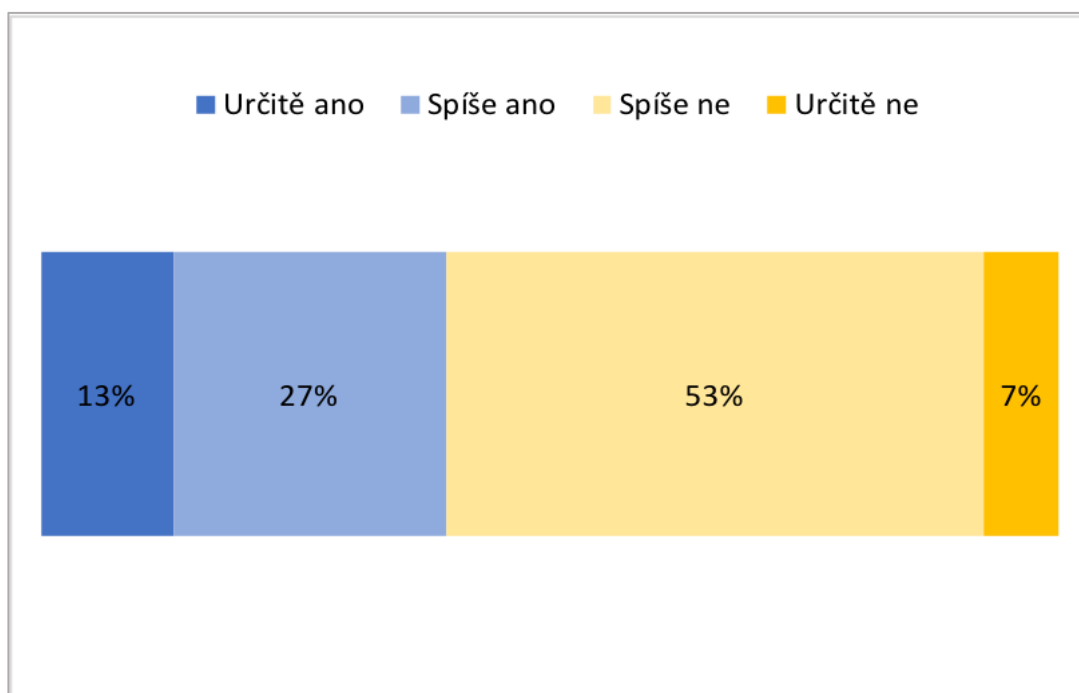
Obr. 4.29 – Rodinný stav respondentky



Zdroj: vlastní zpracování

Nejčteněji zastoupenými skupinami dle rodinného stavu jsou ženy svobodné, v partnerské soužití a dále pak ženy vdané. Předpokládá se, že se jedná o skupiny žen, které v budoucnu budou zakládat rodiny, anebo již rodinu mají. Právě u těchto žen je největší pravděpodobnost, že právě ony budou nejvíce zasaženy diskriminací z důvodu mateřství a rodičovství.

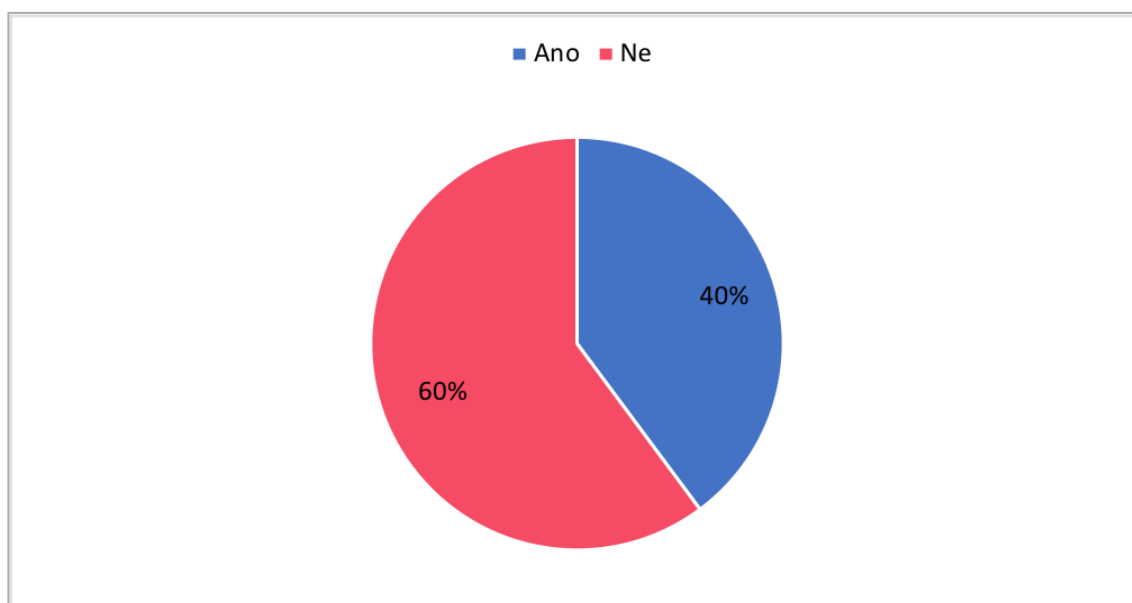
Obr. 4.30 – Lepší uplatnění na trhu práce, pokud by žena byla opačného pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

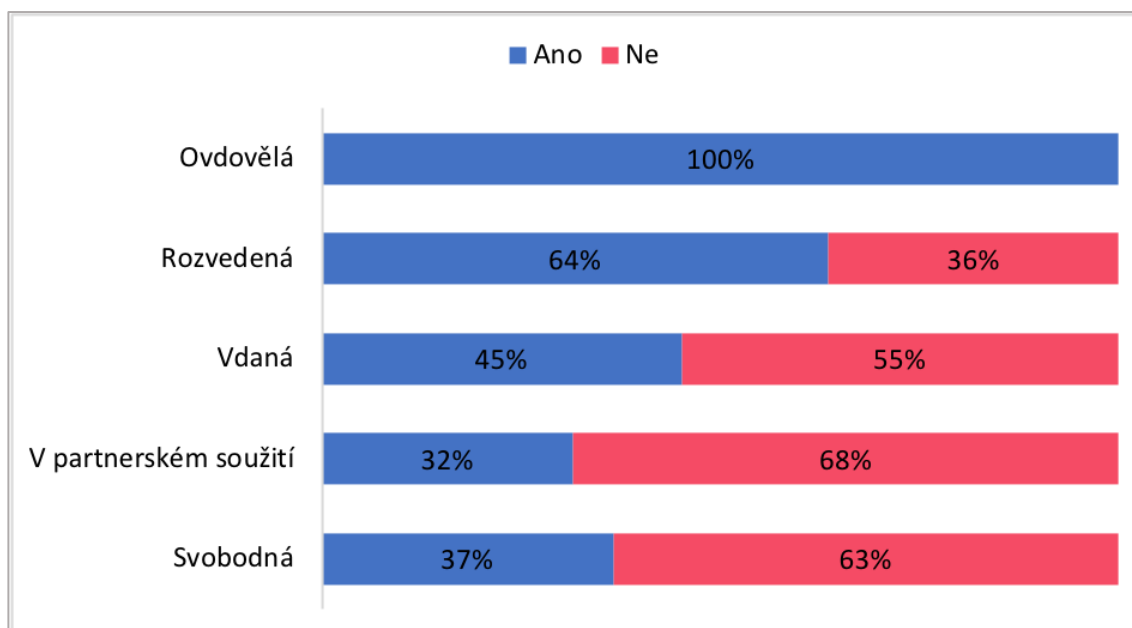
Mnohokrát se setkáváme u žen s tvrzením: „Kdybych byla muž, tak ...“. Tato myšlenka bývá u žen velmi obvyklá. Celkem 40 % respondentek tvrdí, že by měly lepší šance na trhu práce, pokud by byly mužského pohlaví. Zbývajících 60 % žen si myslí, že jejich pohlaví nemá vliv na pracovní uplatnění.

Obr. 4.31 – Osobní zkušenost s citlivými otázkami



Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 4.32 – Osobní zkušenost s citlivými otázkami dle rodinného stavu

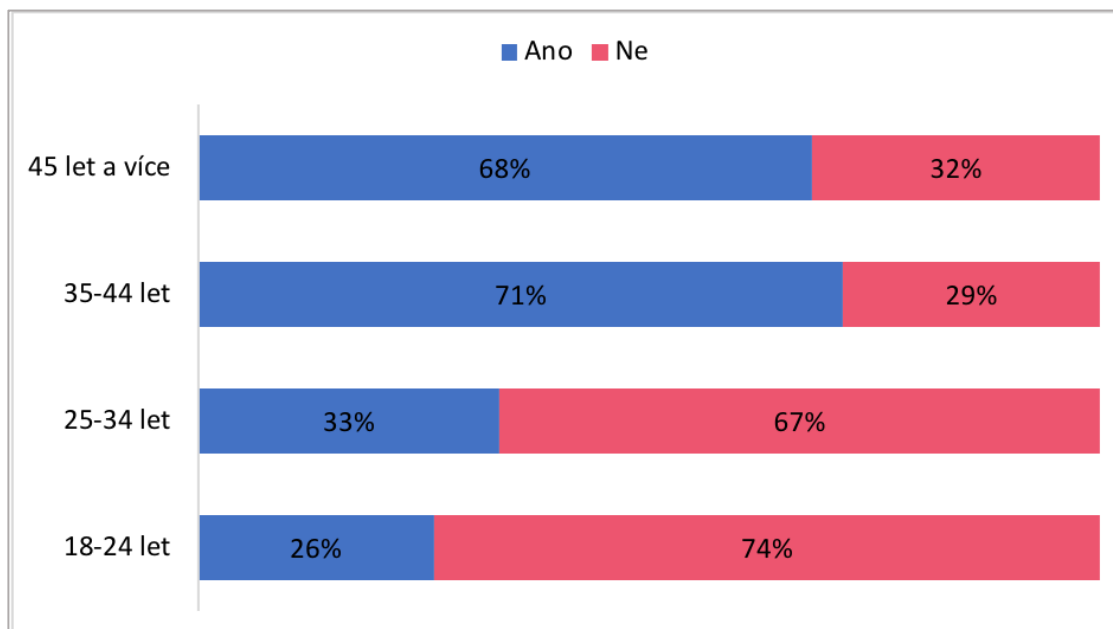


Zdroj: vlastní zpracování

Rozvedené a ovdovělé ženy se s citlivými otázkami u přijímací pohovorů setkaly nejčastěji, což může být zapříčiněno tím, že po smrti manžela anebo rozvodu jsou to právě ženy, které nejčastěji mají své děti ve výhradní péči. Zaměstnavatel tak může očekávat,

že nemají v domácnosti osobu, která by jim pomáhala se o dítě postarat v případech, kdy to bude nutné, a lépe tak zajistit chod pracovního a rodinného života.

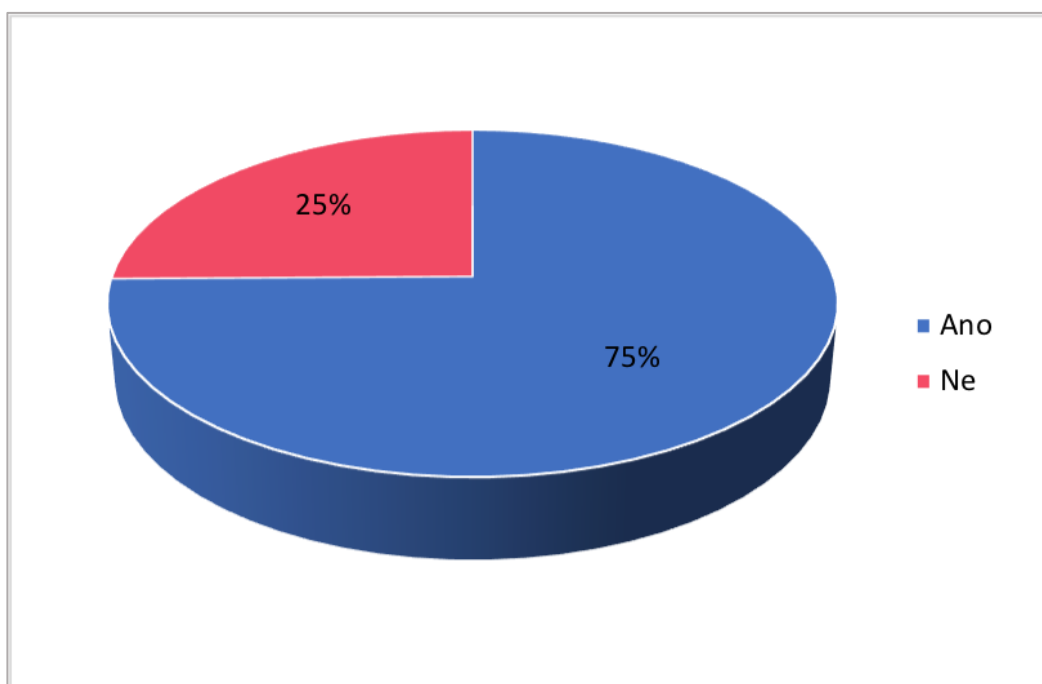
Obr.4.33 – Osobní zkušenost s citlivými otázkami dle věku



Zdroj: vlastní zpracování

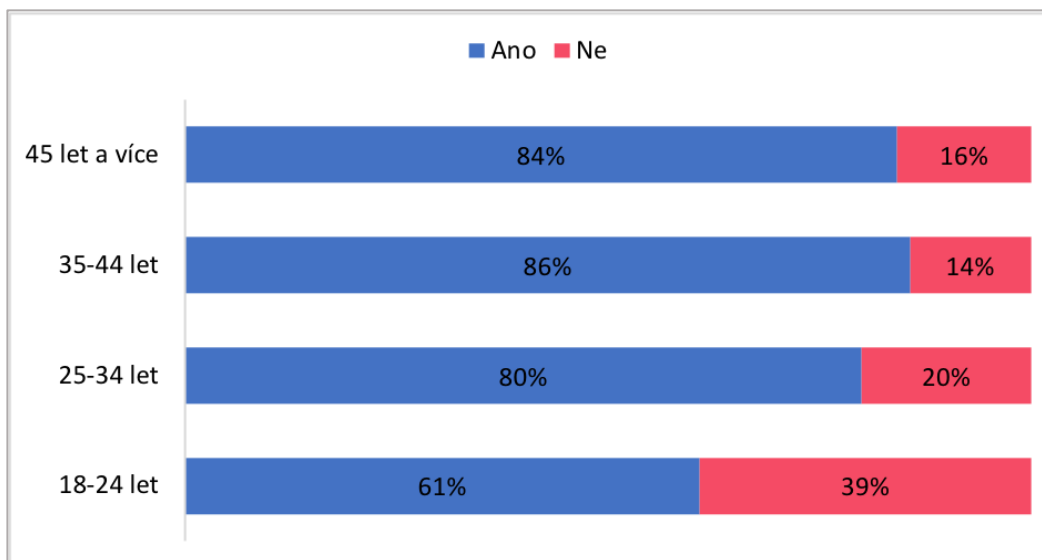
Analýzou bylo zjištěno, že nejen rozvedené ženy čelí tomuto problému. Ženy starších ročníků se s citlivými otázkami setkávaly častěji než ženy mladší. Díky tomuto výsledku lze usoudit, že v dnešní době mají ženy lepší podmínky u přijímacích pohovorů pro přijetí do zaměstnání než ženy v minulosti. Určitou roli zde může hrát i fakt, že spolu s přijetím zákona č. 198/2009 Sb. (zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací) je si většina zaměstnavatelů vědoma, že takovéto otázky klást nesmí. To, že tomu tak vždy nebylo, je zřejmé z faktu, že ve věkové skupině 35 a více let, převažuje odpověď kladná. Může to znamenat to, že tyto ženy se v minulosti s touto formou diskriminačního jednání setkávaly mnohem častěji.

Obr. 4.34 – Povědomí o zákazu kladení diskriminačních otázek zaměstnavatelem



Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek 4.35 – Povědomí dle věku respondentek

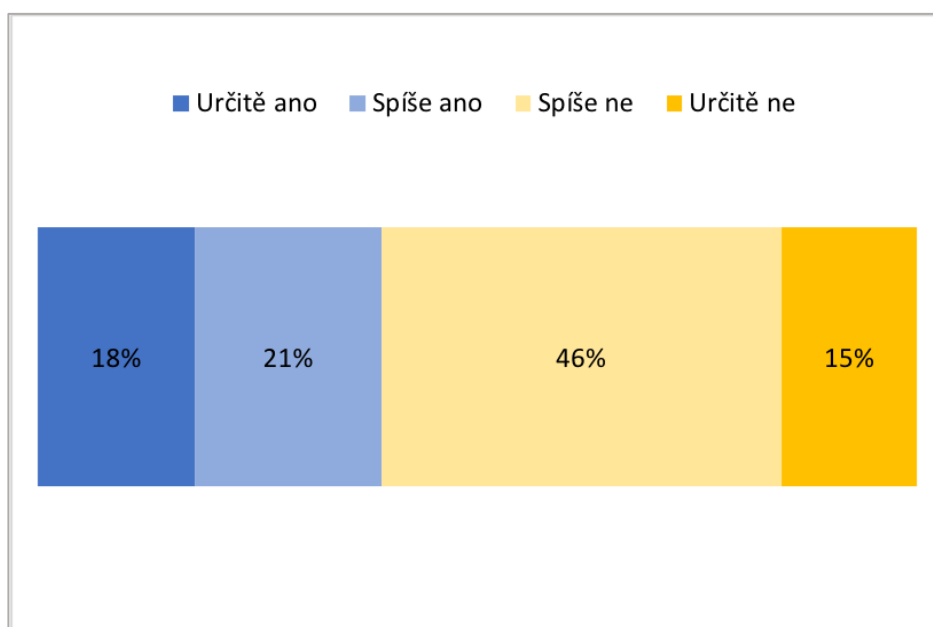


Zdroj: vlastní zpracování

Až 75 % žen si je vědomo toho, že se na tyto otázky zaměstnavatel ptát nesmí. V porovnání dle věku, je u žen mladších ročníků o tomto problému menší povědomí.

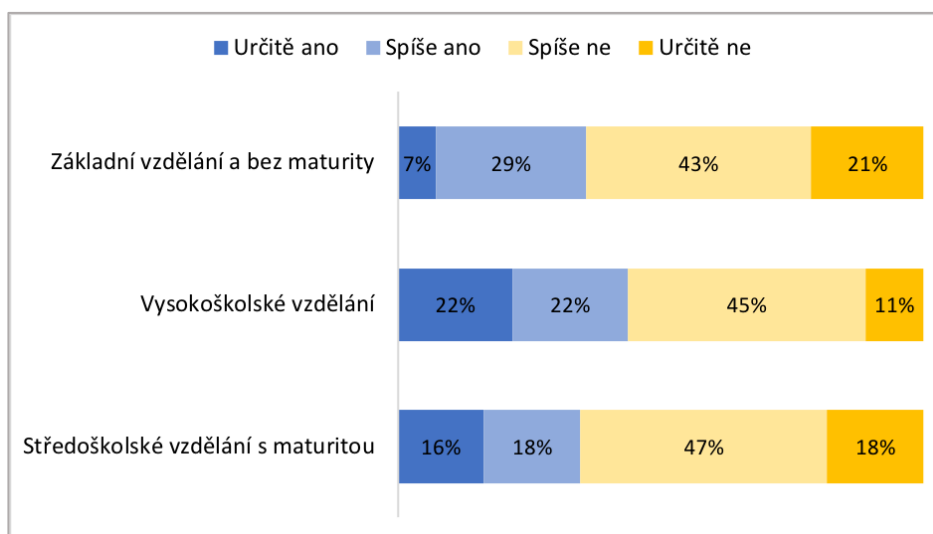
Jak na tyto otázky správně reagovat? Možností je více. Buď přímá odpověď, která se může obrátit v neprospěch uchazeče, nebo odmítnutí odpovědět s odkázáním se na příslušný zákon, což může mít za následek rovněž odmítavý postoj k takovému zájemci. Další možnou reakcí je odpovědět protiotázkou, která směřuje ke zjištění, proč se na takové věci zaměstnavatel ptá a případně jeho obavy odvrátit. Či otočit ve svůj prospěch tak, že to nijak neovlivní můj pracovní výkon.

Obr. 4.36 – Vědomost respondentek, kde vyhledat pomoc



Zdroj: vlastní zpracování

Obr.4.37 – Vědomí respondentek na základě dosažené úrovně vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

I přes to, že si je převážná většina dotazovaných žen vědoma, že tyto otázky by neměly být pokládány, tak 61 % odpovědělo, že neví, kde vyhledat pomoc, případně na koho by se mohly obrátit, kdyby tato situace nastala. Analýzou bylo zjištěno, že dosažená úroveň vzdělání respondentek nemá významný vliv na povědomí diskriminačních otázek. Je zřejmé, že by se mělo více do povědomí žen dostat, na jakou instituci se obrátit, kdyby s nimi bylo nerovně zacházeno, ať už u přijímacího pohovoru, anebo v dalším profesním životě.

4.3 Porovnání výsledků

Výsledky dotazníkového šetření budou porovnány s výsledky výzkumu STEM, který byl prováděn v dubnu roku 2007 a s výsledky dotazníků Českomoravské konfederace odborových svazů (dále ČMKOS) také z roku 2007. Díky tomuto srovnání bude možno alespoň lehce nastínit, jak se situace na trhu práce z pohledu diskriminace za posledních 13 let zlepšila či nikoliv.

Z obou výzkumů téměř shodně vychází, že si převážná většina dotazovaných myslí, že na trhu práce dochází k určitému druhu diskriminace, avšak toto tvrzení se častěji vyskytuje u žen než u mužů. Může to být zapříčiněno faktem, že ženy jsou znevýhodňovány v pracovním prostředí vystavovány častěji než muži. V roce 2007 byl za

nejčastější důvod diskriminace považován faktor věku. Jako další častý důvod respondenti uváděli znevýhodňování z důvodu mateřství/těhotenství a zdravotního stavu. Na rozdíl od roku 2007 jsou výsledky po 13 letech mírně rozdílné. Za nejčastější důvody diskriminace lidé označili rasu, národnost, občanství, dále pak mateřství/těhotenství a věk. I když dle občanů znevýhodňování z důvodu zdravotního stavu pominulo, faktor věku a mateřství je však stále aktuální. Naopak dle porovnaných výsledků se za nejméně častý důvod diskriminace i nadále považuje sexuální orientace, politické smýšlení a náboženské vyznání. Tyto faktory nemají v naší zemi vliv na rovné zacházení na trhu práce (STEM, 2007).

Dle vyhodnocení dotazníků z listopadu roku 2007 (ČMKOS, 2007) je zjevné, že pro ženy bylo sladění pracovního a rodinného života velkým problémem. Organizace, ve kterých ženy pracovaly, neposkytovaly téměř žádné finanční prostředky pro péči o dítě v zařízeních či osobami v soukromí. Respondenti ve většině případů nenacházeli zvláštní podmínky týkající se sladění rodinného a pracovního života. Naopak v roce 2020 je situace o něco lepší. Celkem 70 % respondentů tvrdí, že jejich zaměstnavatel vychází vstříc ženám ve snaze sladit rodinný život s tím pracovním, a to většinou formou zkráceného úvazku, flexibilní pracovní doby a u manažerských pozic i firemními školkami.

Při současném průzkumu odpověděla převážná většina dotazovaných na otázku, zda by měly mít ženy stejné příležitosti při budování kariéry v organizaci, kladně (98 %). V roce 2007 však na vnímání rovnosti mezi muži a ženami na pracovišti odpovědělo kladně necelých 50 % respondentů (ČMKOS, 2007). Můžeme tedy vidět pokrok nejen ve vstřícném vycházení zaměstnavatelů vůči ženám s rodinnými povinnostmi, ale i posun ve vnímání rovnosti kariérního růstu mužů a žen.

Avšak stále existují způsoby, kterými by se mohl problém diskriminace žen na trhu práce zmírnit. I přes to, že právní úprava nerovné chování vůči osobám je zakotvena v antidiskriminačním zákoně, mnoho žen nemá ponětí, jak a kde vyhledat pomoc, pokud k diskriminačnímu jednání došlo. Toto tvrzení potvrdilo i dotazníkové šetření. Je tedy na místě rozšířit do povědomí obyvatel ČR možnosti o právní ochraně proti diskriminaci. Diskriminovaní lidé by se měli dostavit většího zastání, či bezplatného právního zastoupení. Pokud žena opustí své zaměstnání z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené, měla by však stále udržovat svou kvalifikaci, aby nezaostávala za svými spolupracovníky anebo nebyla nahrazena schopnějším a kvalifikovanějším pracovníkem.

Také by pomohlo intenzivnější zapojení otců do péče o děti a tím pomoci ženám lépe sladit jejich rodinný a pracovní život. Manažeři firem by měli usilovat o vytvoření tzv. „family friendly“ prostředí v organizacích, aby bylo ženám usnadněno zharmonizovat práci se starostmi o dítě. Měly by jim být více nabízeny flexibilní pracovní doby, placené dny volna navíc, poskytování poradenství, opatrovnice dětí anebo třeba dětské koutky uvnitř organizace.

Vše ale začíná u nás, u samotné společnosti. Je asi zřejmé, že absolutní rovnost mezi muži a ženami nebude nikdy dosaženo. O rovnosti je nutné začít mluvit již na základní škole, aby děti v raném věku považovaly své schopnosti a možnosti navzájem rovnocenné a předešly tak v budoucnu diskriminačnímu jednání na základě pohlaví.

5 Závěr

Ve shrnutí této bakalářské práce lze říci, že na trhu práce v ČR stále existuje diskriminace, a to převážně u ženského pohlaví. Tato problematika je v současné době stále aktuální a je často předmětem různých výzkumů či studií.

Cílem bakalářské práce na téma diskriminace na trhu práce bylo zjistit, jak na tom jsou ženy v ČR v současné době a zda u této skupiny dochází k některým z projevů diskriminace, které jsem popsala v teoretické části, a pokud ano, tak v jaké míře. Pozornost byla zaměřena na to, jak tento jev vnímají muži. Na ženy je při získávání zaměstnání mnohdy pohlíženo především jako na matky, ať už stávající či budoucí. S tím je spojen odchod na mateřskou dovolenou a následná péče o děti, a to je jeden z hlavních důvodů, proč jsou ženy méně finančně ohodnoceny, a také pro zaměstnavatele ne tolik atraktivní jako muži.

Lidé jsou nejčastěji diskriminováni z důvodu národnosti, rasy, mateřství/těhotenství a věku. Během posledních deseti let však došlo k výraznému zlepšení na trhu práce. Také došlo ke zlepšení situace týkající se rovnosti příležitostí při kariérním růstu mužů a žen oproti roku 2007. Progres za posledních 10 let je vnímán ve skloubení rodinného a pracovního života ženy jako matky. Zaměstnavatelé čím dál častěji matkám nabízejí různé formy benefitů a výhod. Z výsledků dotazníku vyplynulo, že rozvedené, ovdovělé a ženy starší generace mají častější zkušenost s citlivými otázkami u přijímacích pohovorů než ženy mladších ročníků. Avšak lidé se stále domnívají, že faktor mateřství je brán za překážku při přijetí ženy do zaměstnání. Což vyplynulo z odpovědí na otázku vztahující se k osobní zkušenost s diskriminací na pracovišti, kterou za posledních 10 let pocítilo až 43 % dotázaných žen a 13 % mužů. Za nejčastější důvod nerovného zacházení respondenti uvedli mateřství a rodičovství, pohlaví a věk.

Je důležité zapracovat na odstranění překážek, na které ženy na trhu práce naráží. Jedním z přínosných kroků bylo přijetí antidiskriminačního zákona, na jehož základě se změnil i přístup zaměstnavatelů při přijímání žen do zaměstnání. To vyplynulo také z provedeného výzkumu, kdy můžeme říct, že mladší ročníky se již při pohovorech nesetkávají s citlivými otázkami tak často, jako tomu je u žen střední a starší generace, které se s tímto jevem dříve setkávaly běžně.

Jaké jsou do budoucna možnosti řešení této nelehké situace mnoha žen, řešících dilema, jak skloubit práci a péči o děti a rodinu? Především pro ženy pečující o malé děti

by se měla rozšířit větší možnost flexibilní práce, např. formou sdílených pracovních míst, volné pracovní doby, případně pokud to forma a typ profese dovolují, tak i možnost práce z domova. Pozitivní vliv by měla i větší starost o dítě ze strany otců.

Každý z nás má ve svém okolí známe ženy samoživitelky a ženy v důchodovém věku, jejichž finanční situace není příznivá. Jsou to právě ženy, které jsou více ohroženy chudobou. Proč tomu tak je? Jakou to má souvislost s diskriminací? Tyto ženy, dávají přednost výchově dětí na úkor nižšího příjmu či jeho na určité období úplného výpadku, následně se pak mnohdy potýkají s nepříznivým pohledem ze strany zaměstnavatele. Žena musí vynaložit mnohem více úsilí, aby svému zaměstnavateli dokázala, že je stejně dobrá jako muž, byť mnohdy za cenu nižšího ohodnocení.

Toto jsou faktory, které ovlivňují i výši důchodů v seniorském věku, jelikož průměrný důchod žen je stále nižší než důchod mužů. Na toto téma se ve společnosti již dlouho vedou diskuze a řeší se způsob narovnání tohoto rozdílu.

Obor management je tak s problémem diskriminace úzce spojený. Jednou z mnoha manažerských funkcí je i personalistika, vedení a řízení lidských zdrojů. Hlavními úkoly personálního managementu je nábor a výběr pracovníků, jejich adaptace, vzdělávání, rozvoj a spravedlivé ohodnocení. Vytvořením vhodných podmínek vede ke stabilizaci firmy a tím i dosažení stanovených cílů. Všechny manažerské funkce jsou úzce propojeny a každý článek dobře fungující organizace je důležitý.

Přístup k této skupině ohrožených osob ze strany zaměstnavatelů je subjektivní. Každý z nás se může zasloužit o to, aby na ženy bylo nahlíženo jako na rovnocenné partnery v profesním životě. Prvopočátky tohoto postoje k ženám tkví v raném dětství a to zejména v rodině a školních zařízeních. Pokud se mladé slečny naučí asertivitě a zdravému sebevědomí, nebudou pak opačným pohlavím považovány za nerovnocenné. Sladění soukromého a pracovního života se dotýká každého z nás. Potřebujeme rozvíjet své schopnosti a dovednosti, věnovat se dětem a rodině, mít své zájmy a koníčky. Pracovní život by neměl být jediným smyslem našeho života. Zaměstnavatelé, kteří toto respektují a poskytují dostatečný prostor pro osobní život, jsou také více ochotni implementovat opatření pro rovné zacházení s oběma pohlavími. Tento postoj nelze změnit ihned, ale pokud ženy budou mít větší šanci ukázat, že lze spojit pracovní povinnosti s péčí o rodinu, tak i tento předsudek časem ve společnosti vymizí.

Seznam použité literatury

Odborná kniha

BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.

BORJAS, George J. *Labor Economics*. 4th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008. ISBN 978-0-07-340282-6.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.

BUCHTOVÁ, Božena. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. ISBN 80-247-9006-8.

DIETERLE, David A. a Kathleen C. SIMMONS. *Government and the Economy*, 2014. ISBN 978-4408-2903-1.

FORET, Miroslav a Jana STÁVKOVÁ. *Marketingový výzkum: Jak poznávat své zákazníky*. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0385-8.

FRANCKE, Ann. *Create a Gender – Balanced Workplace*. London: Pinguin Business 2019. ISBN 978-0-241-39624-7.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-740-8.

HUBÁLEK, Michal. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.

JUREČKA, Václav a kol.. *Mikroekonomie. 2., aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4385-1.

KLIMEŠ, Lumír. *Slovník cizích slov*. 5. přepracované a doplněné vydání. Praha: SPN, 1994. ISBN 80-04-26710-6.

KOČIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: východiska a vývoj*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3269-5.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*, 4. přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978- 80-7357-276-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

MEZIHORÁK, František a kol. *Úvod do světa práce: soubor učebních textů*. Olomouc: Votobia, 2006, ISBN 80-7220-277-4.

NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002, ISBN 80-245-0350-6.

PŘIBOVÁ, Marie. *Marketingový výzkum v praxi*. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-299-9.

PYTLIKOVÁ, Mariola a kol. *Gender wage gap and discrimination in the Czech republic. Series On Advanced Economic Issues*. Ostrava: Faculty of Economics, VŠB – TU Ostrava Press, 2012. ISBN 978-80-248-2940-1.

ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s. v Ostravě, 2005. ISBN 80-86764-26-5.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-103-X.

VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-0042-5.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

ZEMÁNEK, Josef. *Instantní ekonomie nejen pro začátečníky*. Prostějov: Computer Media s.r.o., 2010. ISBN 978-807402-059-9.

Elektronické dokumenty a ostatní

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ: *Práce a mzdy*. ČSÚ [online]. 2020 [cit. 2. 2. 2020]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190435.pdf/dae83e6f-c82f-4f05-85f5-ec75c19e8763?version=1.1>

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. ČMKOS: *Účast v projektu sítě žen MEOK o diskriminaci na pracovišti*. ČMKOS.CZ [online]. 2020 [cit. 10. 4. 2020]. Dostupné z:

<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/304/ucast-v-projektu-site-zen-meok-o-diskriminaci-na-pracovisti/13118?fbclid=IwAR0zJZYGpukvEfLN78HdCKrxPOgOgupD8oRkCZE0LGyU7uePpgXEKE6RM7Y>

EHRENBERG, Roland G. a Robert S. SMITH. FAC.KSU.EDU.SA: *Modern Labor Economics*. FAC.KSU.EDU.SA [online]. 2019 [cit 29. 11. 2019]. Dostupné z:

http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/Modern_labor_economics_theory_and_public_policy_0.pdf

FRA.EUROPA.EU: *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. FRA.EUROPA.EU [online]. 2020 [cit 2. 2. 2020]. Dostupné z:

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_CS.pdf

HAUSENBLASOVÁ, Jitka. FEMINISMUS.CZ: *Koncentrace mužů a žen v tradičně mužských a ženských profesích škodí nejen ekonomice, ale hlavně ženám.*

FEMINISMUS.CZ. [online]. 2020 [cit. 3. 2. 2020]. Dostupné z:

https://www.feminismus.cz/cz/clanky/koncentrace-muzu-a-zen-v-tradicne-muzskych-a-zenskych-profesich-skodi-nejen-ekonomice-ale-hlavne-zenam?fbclid=IwAR2jsI03D0CS1SO4lphgpIDPlpWhT6B7_AQSYza9ubZ6eBK6yflYpMB_U24

JOBS.CZ: *10+10 profesí, kam ženy muže nepustí (a naopak).* JOBS.CZ [online]. 2020 [cit. 3. 2. 2020]. Dostupné z:

https://www.jobs.cz/poradna/10-10-profesi-kam-zeny-muze-nepusti-a-naopak/?fbclid=IwAR1ZqTX5B8J6WC7oohuJXihtWm9nUnlnvbVcSAyuLLjPhfXqVy_a3z4yjMLM

KUBÁLKOVÁ, Petra. AA.ECN: *Podpora kariérního růstu žen.* Praha, 2016. AA.ECN [online]. 2020 [cit. 19. 4. 2020]. Dostupné z:

https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/podpora-karierniho-rustu-zen_manual-pro-zamestnavatele.pdf

NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. NUOV: *Nezaměstnanost absolventů škol.* NUOV [online]. 2020 [cit. 2. 2. 2020]. Dostupné z:

<http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol>

SKÁLOVÁ, Helena a Marie VALENTOVÁ. GENDER STUDIES. *Woman on the Labour Market: Today and in the future*. Praha, 2007. GENDER STUDIES.CZ [online]. 2020 [cit. 25. 2. 2020]. Dostupné z:

http://genderstudies.cz/download/Woman_On_The_Labour_Market.pdf

SMETÁČKOVÁ, Irena a kol.. OTEVRENASPOLESNOST.CZ: *Gender ve škole - Příručka pro výuku IV, ON, a ZSV.* OTEVRENASPOLECNOST.CZ [online]. 2020 [cit. 2. 2. 2020]. Dostupné z:

<https://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/genderove-citlive-vedeni-skol.pdf>

STEM: *Hlavním důvodem diskriminace na trhu práce je u nás podle občanů věk.* STEM [online]. 2020 [cit. 10. 4. 2020]. Dostupné z:

https://www.stem.cz/wp-content/uploads/2015/12/1301_938.pdf?fbclid=IwAR18Nc_pIMn6pAA4kNFHiTEoAD67fkCMGdQRNCNYOlekAs6HWhOwlQYO-Cs

Seznam zkratek

AEIS - Average Earnings Information Systém

ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů

ČR - Česká republika

HR - Human resources

InsPr – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpis

LPS - Listina základních práv a svobod

ZPr - Zákoník práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11.5.2020

Ellen Gehrdlerová

jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

DOTAZNÍK DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE

Dotazník diskriminace žen na trhu práce

Dobrý den,

jsem studentkou vysoké školy a ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci. Téma dotazníku je diskriminace žen na trhu práce a je určen zejména pro osoby, které již mají nějakou pracovní zkušenost.

Děkuji za vyplnění a za Vaši ochotu.

1. Máte již nějakou pracovní zkušenost (stálé zaměstnání)?

- ☐ Ano
- ☐ Ne – pokud ne, děkuji za Váš čas, dotazník již nemusíte dál vyplňovat.

2. Jakým způsobem jste získal/a zaměstnání?

- ☐ Výběrové řízení
- ☐ Kariérní postup
- ☐ Doporučení
- ☐ Jiné (vypište jaké): ...

3. Jaký je poměr mužů a žen ve Vaší organizaci?

- ☐ Převaha mužů
- ☐ Převaha žen
- ☐ Vyrovnaný

4. Kolik je Vám let

- ☐ 18-24
- ☐ 25-34
- ☐ 35-44
- ☐ Nad 45

5. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- ☐ Základní nebo bez maturity
- ☐ Střední s maturitou
- ☐ Vysokoškolské vzdělání

6. Dochází na trhu práce k diskriminaci některých skupin obyvatel České republiky?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

7. „Lidé jsou na trhu práce nejčastěji diskriminováni z důvodu:“ (Možnost více odpovědí)

- ☐ Pohlaví
- ☐ Věku
- ☐ Mateřství/otcovství/těhotenství
- ☐ Rasa, národnost, etnická příslušnost, občanství
- ☐ Náboženství a víra
- ☐ Sexuální orientace
- ☐ Politické smýšlení
- ☐ Zdravotní postižení

8. Setkal/a jste se někdy s diskriminací žen ve Vašem okolí?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Nevím

9. Rozhodněte, která z následujících situací dle Vašeho názoru popisuje diskriminační jednání.

- ☐ 1. Zaměstnavatel odmítne přijmout ženu s potřebnou kvalifikací na pozici řidiče vysokozdvizného vozíku ve skladu s vysvětlením, že ženy na tuto pozici nepřijímá
- ☐ 2. Zaměstnavatel odmítl zaměstnat ženu s vysokoškolským vzděláním s nižší délkou praxe, než byl požadavek na uvedenou pozici.
- ☐ Situace č.1
- ☐ Situace č.2
- ☐ Obě situace
- ☐ Ani jedna situace není diskriminační

10. Setkal/a jste se někdy za posledních 10 let osobně s diskriminací na trhu práce?

- ☐ Ano
- ☐ Ne – přechod na 12
- ☐ Nevím - přechod na 12

11. Pokud ANO, co bylo důvodem diskriminace ve Vašem případě?

- ☐ Pohlaví
- ☐ Věk
- ☐ Mateřství/otcovství/těhotenství
- ☐ Rasa, národnost, etnická příslušnost, občanství
- ☐ Náboženství a víra
- ☐ Sexuální orientace
- ☐ Politické smýšlení

- Zdravotní postižení
- Jiné (vypište jaké):

12. Mají ve Vaší organizaci ženy a muži stejné podmínky pro rozvoj kariéry a kariérního postupu?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

13. Jsou muži ve Vaší organizaci obsazováni do vedoucích pozic častěji než ženy?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

14. Měly by mít ženy stejné možnosti kariérního růstu jako muži? (bez ohledu na povinnosti v rodině)

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

15. Má mateřství vliv na přijetí ženy do zaměstnání?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

16. Vychází Váš zaměstnavatel dostatečně vstříc matkám s dětmi?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

17. Pokud ano, o jaké výhody se jedná?

- Firemní školka
- Práce z domova
- Zkrácený pracovní úvazek
- Sdílená pracovní místa
- Jiné (vypište jaké): . . .

18. Jste muž nebo žena?

- Muž → konec dotazníku
- Žena

ČÁST POUZE PRO ŽENY

19. Jaká je Váš rodinný stav

- ☐ Svobodná
- ☐ Vdaná
- ☐ Rozvedená
- ☐ Ovdovělá

20. Měla byste lepší uplatnění na trhu práce, pokud byste byla opačného pohlaví?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

21. Setkala jste se při přijímacím pohovoru s citlivými otázkami týkající se dětí a osobního života? (Počet a věk dětí, rodinný stav, zajištění péče o nemocné dítě, plánujete děti)

- ☐ Ano
- ☐ Ne

22. Jste si vědoma toho, že se Váš budoucí zaměstnavatel Vám nesmí klást tyto citlivé otázky?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

23. Pokud by tato diskriminační situace nastala, víte na koho se obrátit a kde vyhledat pomoc?

- ☐ Určitě no
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

Děkuji za vyplnění dotazníku.

